



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**TEMA: ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL
AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO,
IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19**

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

AUTORA: RUTH JACQUELINN OCHOA RIVADENEIRA

DIRECTOR: DR. CARLOS JULIO FAJARDO ROMERO, MGS.

CUENCA - ECUADOR

2021

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA: ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO
CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD
DEL TELETRABAJO, IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19

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

AUTORA: RUTH JACQUELINN OCHOA RIVADENEIRA

DIRECTOR: DR. CARLOS JULIO FAJARDO ROMERO, MGS.

CUENCA - ECUADOR

2021

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Ruth Jacquelin Ochoa Rivadeneira portadora de la cédula de ciudadanía N° **1719596551**. Declaro ser la autora de la obra: **“ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO, IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19.”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 15 de octubre de 2021

F: 

Ruth Jacquelin Ochoa Rivadeneira

C.C. 1719596551

DEDICATORIA

El presente texto de investigación está dedicado a mi amada madre por ser el pilar fundamental de mi existencia, a mi hermana Dany por creer siempre en mí, a mi novio por alentarme a culminar este proceso en mi vida, a mi Noa por ser mi motivación, y a las tres pequeñas cachorras por alegrar la casa con sus locuras.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme su mano y llenarme de fortaleza para enfrentar la vida, por permitirme levantar cada vez que he caído, a mi madre por ser mi apoyo en todo momento, a mi hermana por ser mi ejemplo pese a su corta edad, a mi novio por ayudarme con su sapiencia a concluir con éxito mi carrera, este paso tan necesario para dar otro enfoque a mi vida, y finalmente a mi tutor Dr. Carlos Fajardo por ser un excelente guía y catedrático.

ÍNDICE

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN.....	1
PALABRAS CLAVES:.....	1
ABSTRACT	2
KEYWORDS.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	4
1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL.....	4
1.1.2 DEFINICIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL	9
1.1.3 LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA EN NUESTRA LEGISLACIÓN.....	13
1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO AL TRABAJO	20
1.2.1. DEFINICIONES DEL DERECHO AL TRABAJO	24
1.2.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA.....	27
1.2.3. CONCEPTO DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.....	31
CAPÍTULO II.....	32
2.1. CONCEPCIÓN DEL TELETRABAJO GENERALIDADES	32
2.2. TELETRABAJO EN EL ECUADOR.....	36
2.2.1. NORMATIVA QUE REGULA EL TELETRABAJO EN EL ECUADOR	38
2.3. TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO	42
2.3.1. EL TELETRABAJO EN COLOMBIA.....	42
2.3.2. EL TELETRABAJO EN PERÚ	48
CAPÍTULO III.....	53
3.1. VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO A CAUSA DE LA PANDEMIA POR COVID-19	53
3.2. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO A CAUSA DE LA PANDEMIA POR COVID-19	57

3.3 ENCUESTAS	64
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77
ANEXOS.....	83

RESUMEN

En el Ecuador, en el mes de marzo del año 2020, se implementó la modalidad del Teletrabajo a consecuencia de la Pandemia por COVID-19 mediante Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo, y posterior a ello, con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19, la cual sólo contempla que se agregue un artículo innumerado en el Código del Trabajo para abarcar esta nueva modalidad de trabajo. Con el desarrollo de este estudio se evidenciará la regulación improvisada del Teletrabajo por parte del aparataje Estatal ecuatoriano.

La presente investigación pretende demostrar la vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo y a sus principios; a través del análisis bibliográfico se realizó un recuento histórico del Derecho Constitucional, el surgimiento del Derecho del Trabajo, la concepción del Teletrabajo, sus orígenes, regulación e implementación, desde la perspectiva del Derecho Comparado.

PALABRAS CLAVES:

CONSTITUCIÓN, TRABAJO, TELETRABAJO, COVID-19, VULNERACIÓN.

ABSTRACT

In March 2020, it was implemented in Ecuador Teleworking as a consequence of the Pandemic caused by COVID-19 through Ministerial Agreements issued by the Ministry of Labor, and subsequently, with the enactment of the Organic Law of Humanitarian Support to Combat the Health Crisis Derived from COVID 19, which only provides for the addition of a numbered article in the Labor Code to cover this new form of work. With the development of this study will be evidenced the improvised regulation of Telework by the Ecuadorian State apparatus. The present investigation intends to demonstrate the violation of the Constitutional Right to Work and its principles. Through the bibliographical analysis was made a historical account of the Constitutional Law, the emergence of the Labor Law, the conception of Telework, its origins, regulation, and implementation, from the perspective of the Comparative Law.

KEYWORDS

CONSTITUTION, WORK, TELEWORK, COVID-19, VIOLATION.

INTRODUCCIÓN

En marzo del año 2020, a consecuencia de la Emergencia Sanitaria decretada a nivel mundial por la Organización Mundial de la Salud (OMS), debido a la pandemia por COVID-19, el mundo se vio obligado a guardar aislamiento para evitar contagios masivos poblacionales por este virus. Una serie de decisiones Estatales fueron tomadas, y el Ecuador no estuvo al margen de ellas, varios Decretos Presidenciales fueron expedidos, así como Acuerdos Ministeriales, y uno de los que dará pie a la presente investigación es el que estableció “Las directrices para la aplicación de Teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria”. (2020)

Esta investigación analizará las consecuencias jurídicas de la vulneración del Derecho al Trabajo, a causa de la modalidad del Teletrabajo, establecida por la pandemia por COVID-19, por lo que, mediante el análisis y la síntesis se responderá: ¿Cuáles son los efectos jurídicos de la vulneración al derecho del trabajo, a consecuencia de la modalidad del Teletrabajo? Para ello, se parte de la conceptualización del Derecho Constitucional, y del Derecho al Trabajo, acto seguido se identificará la concepción del Teletrabajo en el Ecuador y en el Derecho Comparado, para lo cual, se ha tomado como referencia los países de Colombia y Perú. Finalmente, se determinará la vulneración del Derecho del Trabajo a causa de la modalidad del Teletrabajo establecida por la Pandemia por COVID-19.

La metodología utilizada fue mixta, a través del método cualitativo se describirán las especificidades del fenómeno, o conceptualizará una parte de la realidad, para identificar las cualidades y así llegar a un entendimiento óptimo; mientras que el método cuantitativo permitirá analizar datos recabados, mediante técnicas de investigación bibliográfica y encuestas aprobadas por el docente tutor y profesional en derecho, las que fueron dirigidas a Teletrabajadores y a Abogados.

CAPÍTULO I

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

Este primer acápite, tiene como objeto primordial identificar las definiciones respecto al Derecho Constitucional desde sus orígenes, para el estudio y adecuado entendimiento de la “Constitución de la República del Ecuador” (2008).

Partiendo de una acepción originaria del Derecho, se puede colegir un concepto importante citado por el doctrinario Eugéne Petit, del filósofo y jurista Ulpiano, al referirse al Derecho manifestó que: es “vivir honestamente, no hacer daño a otro y dar a cada cual lo que es suyo” (2007); ya para aquella época existían estas aseveraciones que pretendían instaurar la justicia social, entre los desiguales.

Es menester nombrar a la Carta Magna o Gran Carta de Inglaterra de 1215, documento que fue forzado a firmar el Rey Juan de Inglaterra, después de haber cometido una serie de violaciones a las tradiciones y leyes antiguas con las que gobernó; este documento emblemático, es considerado como base de los Derechos Humanos, en virtud de acoger derechos y garantías legales y de igualdad ante la ley; preceptos tales como, el que los ciudadanos fueran libres de poseer y heredar propiedades, así como la libertad que tendría la iglesia de la intervención del gobierno, también formaron parte de este tesoro histórico. No se puede olvidar el aspecto icónico de este documento respecto a las luchas que dieron pie a la “libertad”. (UNIDOS POR LOS DERECHOS HUMANOS)

María Clara Evangelista, en su obra “A 800 Años de la Carta Magna Inglesa de 1215”, realiza la siguiente precisión respecto de las aseveraciones del doctrinario Segundo Linares Quintana:

El histórico documento de 1215 marca la iniciación de una nueva etapa en la dura lucha del individuo por la libertad, y que, por sobre

cualquiera reserva que pudiera tal vez formularse en cuanto a la extensión o el valor efectivo que en el momento de su formulación tuvieron muchos de sus principios, debe reconocerse en el a un venerable y glorioso antecesor del moderno constitucionalismo. (Evangelista)

Con ello, se identifica claramente la “iniciación” de las luchas de las personas principalmente por su libertad, y así también, sientan las bases del Constitucionalismo moderno, por contener principios básicos del derecho privado y público, y se lo identifica en la lectura íntegra de este relevante documento. Otros de los aspectos principales fueron las prerrogativas y los fueros que tenían los nobles, a no disponer de los bienes o su confiscación, o de la muerte o prisión de los nobles hasta que no sean juzgados por algo que hubieren cometido. (VALENCIA VEGA, 1988)

Cronológicamente corresponde analizar la “Petición del Derecho” del año 1628, documento en el cual se plasmó la declaración de derechos civiles, elaborada por el Parlamento Inglés, basado en escritos previos y que, contenía cuatro principios tales como: el no encarcelamiento a un súbdito sin causa probada, en el que además se impone un tiempo límite para resolver la detención. Así también, se asume que de aquí se pueden sentar las bases del “hábeas corpus”. (UNIDOS POR LOS DERECHOS HUMANOS).

Ahora bien, acorde a la evolución histórica de la humanidad, se puede atribuir el nacimiento del Derecho Constitucional del surgimiento del movimiento constitucionalista, aproximadamente a mediados del siglo XIII; se considera a Francia en donde se originó este movimiento, debido a la difusión y promulgación de textos constitucionales (Durán Ponce, 2013), este acontecimiento, producto de la Revolución Francesa dio pie a la promulgación del primer modelo de Constitución de 1791 en Europa, que buscaba plasmar principios y reglas naturales para establecer un orden social, y a la vez de ruptura con el régimen monárquico, pero fracasó debido a que este régimen se encontraba aún en el poder. (Porrás Nadales, 1989)

Posterior a ello, en el llamado “constitucionalismo revolucionario”, fue extenso en el texto, pues pretendían integrar varias materias que no tenían razón de ser para que formaran parte de la Constitución. También se identifica una visión conflictiva respecto del “principio de división de poderes”, es decir una separación y aislamiento entre estos, por lo que, el pretender una armonía resultaba imposible; y por último, la característica de este cuerpo legal era demasiado rígido debido a la desconfianza que existía en una visión monárquica retrograda frente a los legisladores futuros, dicho esto, para el Doctrinario Porras, este primer intento fue considerado “como un primer experimento del ideal racional-normativo de la Constitución”, hasta que la evolución histórica con los acuerdos institucionales dan pie al “efectivo régimen parlamentario”. (Porras Nadales, 1989)

En América, en el año de 1776, los Estados Unidos en su proceso de separación de la Gran Bretaña, y la creación de los “Estados Unidos de América”, con la declaración de independencia de los 13 Estados el 04 de julio del mismo año, se inició la redacción de la Constitución, la cual fue elaborada en Filadelfia y firmada el 17 de septiembre de 1787 (Constitución de los Estados Unidos), documento que consta de 7 artículos con apenas 27 enmiendas hasta 1992 y que en la actualidad está vigente (La Constitución de los Estados Unidos de América).

En la evolución histórica de la humanidad, el origen del Derecho Constitucional, según los doctos juristas, consideran que, los filósofos Platón y Aristóteles sentaron las bases para el Constitucionalismo Moderno, en virtud de la siguiente aseveración “todo gobierno debe estar sujeto a la Ley y toda ley a un principio superior” (Estrada Lechuga), y es precisamente esta postulación la que da pie a la creación del principio superior, lo que en otras palabras conocemos como Constitución.

En el medioevo, “se consideró a la Constitución como una regla particular, como un edicto u orden expedido por la autoridad eclesiástica, particularmente por el papa” (Teoría Constitucional). En aquel tiempo, la autoridad eclesiástica que se encontraba al mando “el Papa”, era quien emitía el mandato conocido o asumido como constitucional, este mandato era realizado en concordancia con el Estado y acorde a los preceptos eclesiásticos de aquel entonces.

En otro tiempo del medioevo, el jurista mexicano Jorge Herrera Solorio, publicó en el 2014 un artículo de opinión, y al referirse a la Edad Media, dice:

La idea de Constitución se inscribe ya como una ley fundamental, a través del cual se nombra al aparato jurídico del Estado, vaya se convierte en el instrumento de la comunidad que institucionaliza el ejercicio del poder, con fines propios; se asocian ya los términos comunidad y estado, al que más adelante se sumará la soberanía. (Herrera Solorio)

Con esta aseveración, la inscripción de la ley fundamental es prácticamente la supremacía constitucional, la cual determina el aparataje Estatal, a través del cual el soberano hará prevalecer su decisión en beneficio de la comunidad, manteniendo una integración sincrónica con el Estado y con los órganos rectores de la política pública.

En la Edad Moderna, los principios básicos del Constitucionalismo Clásico fueron: “la soberanía popular, el origen contractual del poder, la supremacía de la ley, la supremacía del derecho natural sobre el derecho positivo, la legitimación de la resistencia contra el poder despótico, e incluso el derecho de rebelión contra la tiranía” (Santos Altamirano, 2015-2016). Es importante resaltar a la Supremacía de la Ley, pues aquí se le da el lugar que le corresponde jerárquicamente a la Constitución, lo propio para la soberanía popular, el lugar que se le otorga al pueblo y la soberanía que le atañe es preponderante ante las luchas populares en contra de los tiranos que gobernaban previamente.

En lo que respecta al Constitucionalismo Liberal, se debe entender que su primordial objetivo era el terminar con el régimen del absolutismo monárquico; sus principales ideales fueron:

- “a) Dotar a los Estados de una constitución de preferencia escrita, en la que se determine los límites del poder público y al cual deben estar sometidos tanto los gobernantes como los gobernados;
- b) Separar el ejercicio de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial en diferentes titulares, evitando la concentración de poderes en unas solas manos, generalmente el ejecutivo;
- c) Consagrar y garantizar los derechos individuales y las libertades públicas;
- d) Otorgarle al pueblo la titularidad de la soberanía, evitando que siga ostentando una sola persona: el monarca;
- e) Establecer limitaciones y controles de forma precisa al poder de los gobernantes;
- f) Consagrar el derecho de propiedad como un derecho natural de la persona, no sujeto a las limitaciones por el gobernante” (Santos Altamirano, 2015-2016)

Se debe entender que el objetivo de estudio del Derecho Constitucional es la Constitución de un Estado, por ser la base para el desarrollo de otras normas, toda vez que actualmente, se incluyen una amplia gama de Derechos Fundamentales, que se tutelan en los Estados Constitucionales. La norma supra, al ser la base del ordenamiento jurídico-político de la sociedad, determina la definición jurídica del resto de normas, estas últimas deberían guardar armonía y respeto a la Constitución; por tanto, ante cualquier tipo de duda es preciso regresar al Derecho Constitucional (Sáenz Moreno).

En virtud de lo manifestado, se ha podido analizar los antecedentes históricos del Derecho Constitucional, así como el surgimiento de la Constitución; se requieren estas concepciones para entender la razón de ser del Derecho Constitucional, por ser la norma primordial del Estado, dentro de las sociedades debidamente organizadas. La Constitución es la base para la expedición de otra norma, determina las funciones de los poderes del Estado y engloba todos los derechos de los seres humanos, que no pueden ser

vulnerados ni transgredidos por nadie, además de ser la guía de equidad social que pretenden aplicar los gobernantes a los gobernados.

1.1.2 DEFINICIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

Según el jurista García Máynez “El derecho político o constitucional es el conjunto de normas relativas a la estructura fundamental del Estado, a las funciones de sus órganos y a las relaciones de éstos entre sí y con los particulares” (2014). Este autor concibe al Derecho Constitucional como la estructura del Estado, por ende a los órganos que lo conforman, además de las relaciones con los gobernados.

El jurista Miguel Carbonell concibe al Derecho Constitucional como: “Esta rama del Derecho es la base y la estructura de la conformación del Estado. De la Constitución se deriva el orden y la estructura de un país; ninguna ley nacional puede estar por encima de ésta.” (Introducción al Derecho Constitucional). Es decir que, Carbonell afirma que el Derecho Constitucional es la norma base de los Estados, por ello asume a la Constitución como norma primordial la cual contiene el “orden y la estructura del país”.

Para el especialista Vladimiro Naranjo en su escrito la “Teoría Constitucional e Instituciones Políticas”, manifiesta que:

El derecho constitucional, es la principal rama del derecho público. En cuanto tal, le corresponde primordialmente el estudio de la Constitución del Estado; y siendo así, en ella encuentran su fundamento todas las demás ramas del derecho. Su posición es, pues, central, dentro de todo el ordenamiento jurídico-político de una sociedad organizada. A la normatividad de que se ocupa, debe remitirse necesariamente todo el resto de la normatividad institucionalizada, es decir, aquella que ha sido formalmente consagrada como derecho positivo. (2003)

Por lo tanto, el ordenamiento jurídico de un país está regido por el conjunto de leyes fundamentales, las fuentes y principios, que conforman al Derecho Constitucional, y que este es una de las ramas del Derecho Público.

Para Víctor García Toma, al referirse al derecho constitucional determina que “esta disciplina se encarga de estudiar las instituciones políticas de un Estado determinado, desde un ángulo jurídico. Promueve el conocimiento y valoración de todas las reglas jurídicas relativas a los órganos e instituciones esenciales de un Estado.” (García Toma, 2010); el mencionado jurista expone como el Derecho Constitucional relaciona las instituciones del Estado intrínsecamente con los órganos institucionales que son aquellas instituciones que hacen efectiva la vida jurídica del Estado, por los cuales se garantizan los derechos constitucionales y se hacen prevalecer los mismos.

De los conceptos citados, entonces se colige al Derecho Constitucional como aquella materia del Derecho Público en la cual prevalecen los derechos fundamentales establecidos en la Ley Fundamental de un Estado, frente a la normativa jurídica inferior de un País, y que el cumplimiento de estos derechos se efectiviza a través de las garantías o recursos jurisdiccionales, es por ello que el Derecho Constitucional tutela las relaciones entre los sujetos de un Estado.

1.1.2.1 LA SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL

Es menester identificar en el argot popular a la Supremacía como aquello que está por encima de algo, la Real Academia Española la define como “preeminencia, superioridad jerárquica” (Real Academia Española, 2021), entonces la supremacía se debe entender como una escalera jerárquica, en cuya cúspide se encuentra la Constitución y debajo de ella estarán las otras normas o reglamentos. Jurídicamente se colige por lo tanto que, la

Supremacía Constitucional no es otra cosa que el predominio de la Constitución por sobre la normativa jerárquicamente inferior del ordenamiento jurídico de un Estado.

En la Ley Fundamental del Ecuador vigente, en su Título IX, se refiere a la Supremacía de la Constitución, específicamente se el artículo 424, establece:

“La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.” (2008)

Es evidente que, sobre la Constitución del Ecuador únicamente prevalecerán los “Derechos Humanos” que fueren más favorables para las personas, es menester principalmente para el juzgador, aplicar el derecho más favorable, así también para los doctos juristas, ya sean estos en sus defensas técnicas, deberán solicitar la prevalencia de los derechos fundamentales más beneficiosos para su defendido, precautelando los mismos, por sobre todas las normas por las que se le pretenda juzgar.

Continuando con la Supremacía, es necesario citar al artículo 425 ibídem:

“El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.” (Asamblea Nacional Constituyente, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)

La Constitución se encuentra en primera instancia, seguida de los tratados y convenios internacionales; posterior a ello se encasillan las leyes orgánicas; después las leyes ordinarias; continúan las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes políticos (2008). Para los ecuatorianos y los individuos que habitan en el territorio ecuatoriano, se advierte claramente que todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Ley Fundamental. El citado artículo es la guía en el caso de existir alguna divergencia entre normas, es decir que los administradores de la justicia deberán hacer prevalecer la jerarquía de las normas para poder resolver respecto del conflicto normativo y precautelar el derecho a la legítima defensa.

Los artículos 426, 427 y 428 Ut Supra, exhortan a los juzgadores y administradores de justicia a aplicar directamente las normas constitucionales, así como los Derechos Humanos, siempre encaminados a la favorabilidad, y es por ello que deben ser de inmediato cumplimiento, así como de aplicación urgente, sin que su desconocimiento sea causal de llegar a vulnerar algún derecho, y su interpretación se realizará al “tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Lógicamente de existir alguna duda prevalecerá la más favorable frente a los Derechos Humanos, y en caso de existir alguna duda por parte del administrador de justicia respecto de la contrariedad de una norma con la Carta Magna, se suspenderá la tramitación de la misma y se realizará una consulta a la Corte Constitucional para que puedan resolver respecto de la “constitucionalidad de la norma” en los plazos determinados en la ley, y de no existir el pronunciamiento de la Corte, el afectado podrá interponer la acción pertinente.

Los Derechos consagrados en la Ley Fundamental, así como en los instrumentos internacionales de los Derechos Humanos son de inmediata aplicación y cumplimiento, es por ello que, no se pueden vulnerar los derechos y garantías, ya sea porque no exista una ley, o por el desconocimiento de esta; en caso de duda por parte de los intérpretes, se deberá emplear el sentido que más favorezca a salvaguardar los derechos.

Con lo manifestado en líneas precedentes, se colige que la Constitución es la norma base para la creación y expedición de otros cuerpos normativos, pues es la Carta Magna la que establece los derechos y justicia social, que no pueden ser transgredidos de ninguna manera por ser voluntad soberana del pueblo expresada en la Ley Suprema, además regula las garantías constitucionales.

1.1.3 LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA EN NUESTRA LEGISLACIÓN

El Ecuador empezó sus intentos por consolidar un texto solemne a raíz de la intervención de grandes insignes como Olmedo y Mejía en las Cortes de Cádiz, y generaron la primigenia Carta Política Propia, considerada como “La Quiteña” de 1812. Un documento de notable raciocinio y originalidad, pues creó una cuarta función, que era el “Congreso Supremo”, del que se esperaba que esté por encima de la función ejecutiva, legislativa y judicial, puesto que, en él radicaba la soberanía. Sin embargo, su intento por regir fue fallido, no lo logró por haber sido superada la Revolución Independentista por las fuerzas dominantes de ese entonces.

Poco tiempo después el Ecuador paso a formar parte de la Gran Colombia, cuyo acto fue generoso para la consolidación de la Libertad y con ello la consolidación de una Carta Política estable, sin embargo, no fue posible por las discordancias de los Estados parte. Tras varios intentos fallidos por

conseguir una Constitución, y con la ayuda de representantes designados por las provincias que conformaban el Departamento del Sur. En 1820, por medio del “Congreso Admirable”, se logra promulgar en Bogotá la denominada “Constitución de Colombia”, que, para la región estuvo vigente muy pocos días.

A consecuencia de la separación del Ecuador de la Gran Colombia para consolidarse como un Estado independiente, unitario, republicano y presidencialista, nace en 1830 en Riobamba la primera Constitución del Ecuador, que da pie a las cartas subsiguientes:

CONSTITUCIONES	HECHOS RELEVANTES
<p>“Constitución del Estado del Ecuador” (Congreso Constituyente) 09-1830 – 13-08-1835</p>	<p>Esta Constitución reafirma el Estado democrático y alternativo, pero el voto era potestativo para los varones alfabetos, <i>“mayores de 22 años que tengan más de 300 pesos o una profesión no servil (1830)”</i>. Respecto del derecho del trabajo esta constitución determinó: <i>“Art.-62 “(...) Nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescritos por ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier comercio o industria que no se oponga a las buenas costumbres” (1830). SE GARANTIZA LA LIBERTAD DE TRABAJO</i></p>
<p>“Constitución de la República del Ecuador” (Convención Nacional) 13-08-1835 – 31-03-1843</p>	<p>Vicente Rocafuerte investido como “jefe supremo del Guayas”; convocó a la 2da. Convención Constituyente, cuyo objeto era la reforma de la Constitución; tuvo lugar en la ciudad de Ambato, y la presidió José Joaquín de Olmedo. Lo primordial fue establecer la bicameral del congreso, así como la creación de la Corte Suprema de Justicia. (1835) Respecto al derecho del trabajo, se mantiene el texto precedente en el artículo 98.</p>
<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Convención Nacional) 31-03-1843 – 03-12-1845</p>	<p>Juan José Flores, tras proclamarse dictador en 1843, convocó a una Asamblea en la Ciudad de Quito, para reformar la Constitución del País, la cual se la conoció como “Carta de la Esclavitud”, por la pretensión de quedarse 8 años en el poder con miras de su reelección presidencial. Respecto al derecho del trabajo, se mantiene el texto precedente en el artículo 96.</p>
<p>“Constitución de la República del Ecuador” (Convención Nacional) 03-12-1845 – 25-02-1851</p>	<p>La llamada “Carta de la Esclavitud” estuvo vigente alrededor de dos años, y por descontento del pueblo en Cuenca se instaló otra Asamblea para poner fin a la dictadura Floreana, así se expidieron leyes de vital trascendencia como la Ley de Aduanas, la Ley para determinar la organización de los Ministerios de Estado, y la Ley para la apertura de caminos. Esta Ley Fundamental fue considerada por muchos como la mejor Carta Constitucional de la época, pese al ser la cuarta en menos de quince años. Respecto a la libertad del trabajo, no lo menciona explícitamente el texto.</p>
<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Convención Nacional) 25-02-1851 – 06-09-1852</p>	<p>Las luchas entre conservadores y liberales, así como los celos regionalistas y empresariales motivaron al llamado de una quinta convención para promulgar una nueva Constitución, lo más trascendental fue la abolición de la pena de muerte, y la condonación de los Jesuitas, para que pudieran regresar tras 84 años de exilio. Respecto al derecho del trabajo, esta Constitución determinó: <i>“Artículo 111.- A ningún ecuatoriano se le podrá exigir servicios personales contra su voluntad, sino en los casos determinados por las leyes.” (1951)</i> Se enfoca en los ecuatorianos, no en todos los habitantes, como lo hacen las tres primeras Constituciones.</p>
	<p>En la ciudad de Guayaquil, en septiembre se instaló la Asamblea Constituyente, para expedir una nueva Constitución, que en sus aspectos fundamentales está el</p>

<p>“Constitución de la República del Ecuador” (Asamblea Constituyente) 06-09-1852 – 10-04-1961</p>	<p>reincorporar la bicameralidad (dos cámaras legislativas), se instauró la fiscalización del equilibrio del gastos público, se determinó la aprobación del pago de la deuda externa a través de bonos, y lo históricamente relevante fue la “manumisión o liberación de los esclavos” (1852). Respecto al derecho del trabajo no lo menciona explícitamente el texto.</p>
<p>“Constitución de la República del Ecuador” (Convención Nacional del Ecuador) 10-04-1861 – 11-08-1869</p>	<p>Documento que contenía 137 artículos; como dato relevante se debe anotar que la Bandera del Ecuador fue reconocida como símbolo patrio por primera vez. Respecto al derecho del trabajo no lo menciona explícitamente el texto.</p>
<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Convención Nacional del Ecuador) 11-08-1869 – 06-04-1878</p>	<p>Fue considerada como la Carta Negra por consideraciones tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Reelección indefinida posterior a un segundo o tercer período. • Reafirmación del catolicismo como única religión en el Ecuador, negando la libertad de culto. • Máximos poderes para el ejecutivo, luego al Ministro del Interior, seguido a los Ministros del gabinete, y finalmente al Consejo no eclesiástico según prioridad. • El período de los diputados se determinó en 6 años, mientras que del senado es de 9 años en funciones. • Autorización para allanar cualquier domicilio en estado de conmoción interna. • Establecimiento de la pena de muerte en delitos políticos. • Respecto al derecho del trabajo no lo menciona explícitamente el texto.” (1869)
<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional) 06-04-1878 – 13-02-1884</p>	<p>Las disposiciones más relevantes determinadas fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Para ser ciudadano ecuatoriano se requería ser mayor de 21 años de edad o casado, saber leer y escribir. • El Presidente de la República duraría cuatro años en sus funciones. • Garantías constitucionales: Se suprimió la pena de muerte para delitos políticos y por primera vez para crímenes comunes, con excepción del parricidio o matricidio. Libertad a los esclavos y se prohibió la tortura y los azotes que eran normalmente practicados. Libertad de pensamiento. Respecto al derecho del trabajo en el Artículo 17 numeral 2 literal 2.4) determina: <i>“Los ecuatorianos gozan de libertad de industria y de la propiedad exclusiva de sus descubrimientos. La ley fijará el tiempo por el cual pueda concederse privilegios exclusivos, o darse indemnizaciones a los inventores caso que prefieran la publicación de sus inventos”.</i> (1878) Hace referencia sólo a los ecuatorianos y de alguna forma vincula la libertad de trabajo con las profesiones intelectuales y técnicas.
<p>“Constitución Política” (Asamblea Nacional del Ecuador) 13-02- 1884 – 14-01-1897</p>	<p>Con esta Constitución fueron electos: Presidente, Vicepresidente, Consejeros de Estado, Ministros de la Corte Suprema, del Tribunal de Cuentas y de las Cortes Superiores. Eran antimilitaristas, defendían la supremacía de la ley, respetaban las garantías constitucionales y eran tolerantes en materia religiosa y de ideas. Respetando derechos fundamentales para las personas como la decencia, la moral y la honra; sin embargo, aún no estaba autorizado el voto de las mujeres. Se sustituyó el diezmo por un impuesto a la propiedad. Promulgó la ley monetaria de los dobles cóndores, los cóndores de oro, el sucre, el medio sucre, los dos décimos, el décimo y el medio décimo de plata y el medio décimo de níquel. Enfocan su atención en los artesanos y jornaleros, pues el tema de inventos o descubrimientos era muy novedoso para la época, establece en el <i>“Artículo 18.- A nadie se exigirán servicios no impuestos por la ley; y en ningún caso los artesanos y jornaleros serán obligados a trabajar sino en virtud de contrato.”</i> (1884)</p>
<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional) 14-01-1897 - 23-12-1906</p>	<p>Este cuerpo legal fue denominado como la Constitución Alfarieta o liberal, documento en el cual fue consagrada <i>“la libertad de cultos, abolición de la pena de muerte, establecimiento de la igualdad de los ciudadanos ante la ley, así como la eliminación del privilegio de tener fuero por delitos comunes. Se eliminó la pena de muerte para delitos de asesinato y parricidio.”</i> (1897) Respecto al derecho del trabajo, mantiene el texto precedente pero ahora en el artículo 23.</p>

<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional) 23-12-1906 – 26-03-1929</p>	<p>Esta Constitución reforzó a la antecedente, tuvo una duración de 23 años aproximadamente. Los conservadores la denominaron “Atea” puesto que se consagró el “Laicismo” en el País.</p> <p>Respecto a la Libertad del trabajo, en el artículo 26, numeral 12 manda: <i>“La libertad de trabajo y de industria. Todos gozan de la propiedad de sus descubrimientos, inventos y obras literarias, en los términos prescritos por las leyes; y a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley; ni los artesanos y jornaleros serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato.”</i> (1906)</p>
<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional) 26-03-1929 – 02-12-1938</p>	<p>Este cuerpo normativo denota interés en los derechos sociales, así como la instauración de la figura legal del Hábeas Corpus, otorgó el voto a la mujer.</p> <p>En el ámbito laboral se dio amparo al trabajador, en especial a los jornaleros, de tal manera que se eliminó el Concertaje.</p> <p>Trata de diversos aspectos las actividades humanas, de manera más sistemática, en este artículo se formulan los principios básicos del derecho laboral:</p> <p><i>“Artículo 151.- La Constitución garantiza a los habitantes del Ecuador, principalmente, los siguientes derechos:</i></p> <p><i>18. La protección del trabajo y su libertad. A nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la Ley.</i></p> <p><i>Los artesanos y jornaleros no serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato. El Estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurado a todos un minimum de bienestar, compatible con la dignidad humana. La ley fijará la jornada máxima de trabajo y la formal determinar los salarios mínimos, en relación, especialmente, con el coste de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. También fijará el descanso semanal obligatorio y establecerá seguros sociales. La Ley reglamentará las condiciones de salubridad y seguridad que deben reunir los establecimientos industriales.</i></p> <p><i>Es obligatoria la indemnización de los accidentes del trabajo y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. La Ley regulará, especialmente, todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños.</i></p> <p><i>24. La libertad de asociación y agrupación.</i></p> <p><i>El Estado cuidará de estimular y desarrollar la cooperación social. Tanto los obreros como los patronos o empresarios tendrán derecho para asociarse en pro de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.</i></p> <p><i>Para la solución de los conflictos del capital y el trabajo, se constituirán tribunales de conciliación y arbitraje. La Ley reglamentará todo lo relativo a coaliciones, huelgas y paros.”</i> (1929)</p>
<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional de la República del Ecuador) 02-12-1938 – 02-02-1939</p>	<p>Denominada la “Constitución Pérdida”, ésta constitución se quedó en proyecto, debido al interés de las diferentes líneas ideológicas que pretendían hacerse con el poder de país no permitió llegar a un consenso, algo que, irremediablemente no permitió que se concluya con esta Constitución; entonces se entiende que posterior a ello, se instauró nuevamente la Ley fundamental de 1906 hasta la próxima expedición. (Quevedo Terán)</p>
	<p>Esta constitución fue un compendio de buenas intenciones, pero que no surtieron efecto debido a que fueron enfocados a un camino demagógico. Se resalta la instauración del Tribunal de Garantías Constitucionales y del Tribunal Supremo Electoral. Se pretendía el retorno al Congreso unicameral.</p> <p>En lo concerniente al derecho del trabajo, la Sección V determina:</p> <p><i>“Artículo 148.- El trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la especial protección de la ley. Ésta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna.</i></p> <p><i>El Estado utilizará los recursos que estén a su alcance, para proporcionar ocupación a quienes carezcan de ella.</i></p> <p><i>La legislación del trabajo tendrá carácter orgánico y sistemático.</i></p> <p><i>Las normas fundamentales que reglan el trabajo en el Ecuador son las siguientes:</i></p> <p><i>a) Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato, salvo los casos expresamente determinados en la ley;</i></p> <p><i>b) El cumplimiento del contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores, en la forma que la ley establezca;</i></p> <p><i>c) Los contratos colectivos están especialmente protegidos;</i></p> <p><i>d) Es nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de cualquier derecho del trabajador;</i></p>

<p style="text-align: center;"> “Constitución Política de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional Constituyente) 06-03-1945 – 31-12-1946 </p>	<p>e) Todo trabajador gozará de una remuneración mínima suficiente, para cubrir sus necesidades personales y familiares la que será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias;</p> <p>f) El Estado tenderá a establecer el salario familiar, utilizando de preferencia el sistema de los subsidios infantiles;</p> <p><u>g) A trabajo igual corresponderá salario igual, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión;</u></p> <p>h) El estipendio del trabajador está protegido de toda disminución o descuento no autorizado por la ley, y no puede ser pagado en especie, ni con vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes;</p> <p><u>i) La jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con descanso de la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la ley. La jornada nocturna será de menor duración que la diurna y remunerada con recargo, y en ella no podrá emplearse a mujeres ni a menores de dieciocho años. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y la jornada total, en ningún caso, excederá de siete;</u></p> <p><u>j) Todo trabajador gozará de un descanso semanal mínimo de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales. Tanto éstas, como los días de descanso semanal y los de fiesta fijados por la ley, serán retribuidos;</u></p> <p>k) Se reconoce y garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores para los fines de su actividad económico-social y el derecho de organización de los empleados públicos;</p> <p>l) Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio;</p> <p>m) Se prohíbe el despido sin justa causa. La violación de este precepto será sancionada con las indemnizaciones fijadas en la ley. La privación del huasipungo se considerará como despido intempestivo;</p> <p>n) Es obligación del patrono, en las industrias y trabajos que requieran conocimientos técnicos, establecer el aprendizaje en la forma que fije la ley;</p> <p>ñ) Protégese especialmente a la madre trabajadora. A la mujer grávida no se la puede separar de su trabajo ni se le exigirán, en el lapso que fije la ley, actividades que requieran considerables esfuerzos físicos. La ley señalará los períodos anterior y posterior al parto en los que aquélla gozará de descanso forzoso y remunerado, sin perder ninguno de los derechos nacidos de su contrato de trabajo. Mientras dure la lactancia, se le concederá el tiempo necesario para alimentar normalmente a su hijo;</p> <p>o) Se prohíbe el trabajo de los menores hasta de catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca, y se reglamentará el de los menores hasta de dieciocho años;</p> <p>p) Prohíbese la consignación de los menores hasta de doce años, en calidad de sirvientes domésticos;</p> <p>q) Se reglarán la higiene y la seguridad en el trabajo, para garantizar la salud y la vida de los trabajadores;</p> <p>r) Las instituciones del Estado propenderán al desarrollo de los preceptos técnicos de la higiene industrial y del trabajo, para asegurar la protección de riesgos;</p> <p>s) Los trabajadores serán partícipes en las utilidades de las empresas, en la forma y proporción que fije la ley;</p> <p>t) La ley fijará las bonificaciones e indemnizaciones por antigüedad en el trabajo y los requisitos para la jubilación, a que tienen derecho los trabajadores;</p> <p>u) El trabajo agrícola, particularmente el realizado por indios, será objeto de regulaciones especiales, de manera preferente en lo relativo a jornadas de trabajo. También se reglamentarán las demás modalidades del trabajo, especialmente el minero, el doméstico y el realizado a domicilio;</p> <p>v) Las cantidades que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares constituyen créditos privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios;</p> <p>x) La persona en cuyo provecho se presta el servicio es responsable del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario;</p> <p>y) Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a comisiones de conciliación y arbitraje, compuestas de patronos y trabajadores, presididas por un funcionario del trabajo. Los conflictos individuales serán resueltos por la justicia del trabajo, organizada en forma tal que ofrezca celeridad en su tramitación, acierto en los fallos y gratuidad absoluta para el trabajador; y</p> <p>z) La inspección del trabajo urbano y rural asegurará el cumplimiento de la legislación del trabajo.” (Asamblea Nacional Constituyente, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, 1945)</p>
	<p>Denominada “Carta de la Estabilidad”, demostró un equilibrio al mantenerse durante un largo periodo, dentro de los gobiernos constitucionales que se sucedieron, en la paz política y el progreso nacional.</p>

<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional Constituyente) 31-12- 1946 – 25-05-1967</p>	<p>Se conceptualizó el laicismo de la enseñanza y con ello reconoce el derecho y deber fundamental de los padres de proporcionar a sus hijos educación que a bien tuvieran, adicional se regula la obligación que tiene el Estado de apoyar la obra educativa, si diferencia de que esta sea pública o privada.</p> <p>Respecto del trabajo, esta Constitución, en su artículo 170 establece: <i>“El trabajo, consultando las condiciones de edad, sexo, salud, etc., y dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio para todos los miembros de la comunidad ecuatoriana.”</i> (1946)</p> <p>También el artículo 174 manda: <i>“Son asimismo deberes del Estado: a) Procurar trabajo a los desocupados (...)”</i> (1946)</p> <p>Y finalmente, el artículo 185 manda: <i>“El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores, se respete la dignidad del trabajador, se le asegure una existencia decorosa y se le otorgue un salario justo con el que pueda atender sus necesidades personales y familiares. La ley regulará todo lo relativo a trabajo de acuerdo con las siguientes normas fundamentales:</i></p> <p><i>(...) b) Los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario;</i></p> <p><i>(...) d) La remuneración del trabajo será inembargable salvo para el pago de pensiones alimenticias, y no puede ser pagada con vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes. Tampoco será disminuida ni descontada sino en la forma autorizada por la Ley;</i></p> <p><i>e) La jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con descanso en la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la Ley. La jornada nocturna será remunerada con recargo y en ella no podrá ocuparse a mujeres ni a menores de diez y ocho años. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias, y la jornada total, en ningún caso, excederá de siete;</i></p> <p><i>f) Todo trabajador gozará de un descanso semanal de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales. Tanto estas como los descansos semanales y los días de fiesta señalados por la ley serán pagados. La aplicación de este literal será reglamentada;</i></p> <p><i>(...)q) A trabajo igual corresponderá igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión; mas, la especialización y práctica de la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración, (...).”</i> (Asamblea Nacional Constituyente, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 1946)</p>
<p>“Constitución Política del Ecuador” (Asamblea Nacional Constituyente) 25-05-1967 – 15-02-1972</p>	<p>Esta Constitución sigue los lineamientos de la anterior, pero se enfoca en desarrollar principios y entre ellos: la irretroactividad de la Ley, principio de igualdad ante la ley, y con este último afirmando la igualdad entre cónyuges entre si y la de sus hijos.</p> <p>En el capítulo 6, concerniente al trabajo determina:</p> <p><i>“Artículo 61.- Derecho al trabajo.</i> <i>El Estado garantiza a los habitantes del Ecuador el derecho al trabajo y a una remuneración que les permita vivir dignamente. Prevedrá la desocupación, a fin de asegurar tal derecho.</i> <i>A nadie se le exigirá trabajos gratuitos ni remunerados que no sean dispuestos por la ley. En general, todo trabajo debe ser remunerado.</i></p> <p><i>Artículo 64.- Garantías del trabajo.</i> <i>El Estado velará porque se observe la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, se respete la dignidad, de estos y se promueva su responsabilidad. La ley regulará lo relativo a trabajo, de acuerdo con las siguientes normas:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato, salvo los casos expresamente determinados en la ley;</i> <i>2. Los derechos del trabajador son irrenunciables: será nula toda estipulación en contrario, y las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación del trabajo;</i> <i>3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores;</i> <i>4. A trabajo igual corresponderá remuneración igual, sin distinción de raza, sexo, edad, nacionalidad o religión; para los efectos del pago, se tendrán en cuenta la especialización y práctica en el trabajo;</i> <i>5. El salario será vital y familiar: comprenderá una remuneración suficiente para las necesidades fundamentales de alimentación, vestido, vivienda y cultura, tanto del trabajador como de las personas a su cargo. La retribución corresponderá a la capacidad, y esfuerzo y necesidades del trabajador. En el grado y modo compatibles con el bien común, la ley fijará los salarios mínimo y familiar;</i> <i>6. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo el caso de pensiones alimenticias, y se satisfará con moneda de curso legal, y no con vales, fichas y otros</i>

	<p><i>medios semejantes. Los pagos no se harán por períodos que excedan de un mes ni podrán ser disminuidos ni descontados sino con arreglo a la ley;</i> <i>(...) 9. La ley fijará la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal y en días de fiesta y las vacaciones anuales; descanso y vacaciones serán pagados, y el trabajador podrá disfrutarlos libremente;</i> <i>(...) 19. No podrá expedirse ley alguna que disminuya los derechos y garantías reconocidos a los trabajadores en la legislación actual".</i> (Asamblea Nacional Constituyente, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, 1967)</p>
<p>“Constitución del Ecuador” (Primera Comisión) 10-08-1979 – 11-08-1998</p>	<p>Esta Carta fue aprobada en Consulta Popular, y la mayoría de juristas considera que tiene notables errores e inexactitudes, pero que se han ido corrigiendo en notables reformas o mediante actos legislativos de interpretación, así como en consultas populares.</p> <p>Se volvió a invocar el nombre de Dios en el Preámbulo de la Constitución, dando un Respeto a los derechos de la persona, en su artículo 19, numeral 10 contempla: <i>“la libertad de trabajo, comercio e industria, con sujeción a la ley. Ninguna persona puede ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo las excepciones previstas en la ley.”</i> (Primera Comisión, 1979)</p> <p>Así también, la sección quinta ibídem, a partir de su artículo 31 contempla normas fundamentales tales como:</p> <p><i>“a) la legislación del trabajo y su aplicación se sujetan a los principios del derecho social;</i> <i>(...) c) el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adopta las medidas para su ampliación y mejoramiento;</i> <i>d) los derechos del trabajador son irrenunciables. Es nula toda estipulación que implique renuncia, disminución o alteración de ellos. Las acciones para reclamarlos prescriben en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral;</i> <i>e) en caso de duda sobre alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplican en el sentido más favorable a los trabajadores;</i> <i>f) la remuneración del trabajo es inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el patrono por razón del trabajo constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios;(...)”</i> (Primera Comisión, 1979)”</p>
<p>“Constitución Política de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional Constituyente) 11 de agosto de 1998 – 20 de octubre de 2008</p>	<p>En este cuerpo legal se puede determinar una de las particularidades notables que es la declaratoria de país pluricultural y multiétnico. Se encuentra un capítulo respecto de los pueblos indígenas y afroecuatorianos, y reconoce su derecho sobre las tierras ancestrales, sus formas tradicionales de organización y relaciones comunitarias, el patrimonio histórico, sus conocimientos, educación y administración de justicia indígena, respetando la ley. También incorpora la defensa del medio ambiente con participación de la comunidad.</p> <p>Precautela la defensa del consumidor, así como la incorporación de la figura legal del el hábeas data, y la creación de la Defensoría del Pueblo. (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 1998)</p> <p>Respecto de los derechos civiles en el artículo 23 numeral 17. <i>“La libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso.”</i> (1998)</p> <p>Así también, en su sección segunda, el artículo 35 manda: <i>“El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.”</i> (1998) Y despliega 14 numerales respecto de las normas fundamentales que rigieron el derecho del trabajo, tales como: <i>“(...) 4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral. (...)”</i> (Asamblea Nacional Constituyente, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 1998)</p>
	<p>Esta Ley Fundamental fortalece el ciclo histórico político actual del País y en si recupera principios nacionales que se han venido consolidando con el tiempo en anteriores Constituciones. Entre lo más relevante de esta constitución está:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institucionalización de políticas económicas: política fiscal respecto del endeudamiento, tributaria, monetaria, cambiaria, crediticia, financiera, comercial, centralizados en el Estado, sobre el libre mercado. ▪ Reivindicación de la “función social” de la propiedad, democratización de factores de la producción, declaración del Sistema Financiero como “un servicio de orden

<p>“Constitución de la República del Ecuador” (Asamblea Nacional Constituyente) 20-10-2008 - Vigente</p>	<p>público”, garantiza la intervención estatal para regular las formas abusivas del mercado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Crea la función estatal de Transparencia y Control Social a cargo del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. ▪ Crea la Corte Constitucional. ▪ Se instauran los principios y Derechos del Buen Vivir, así como los Derechos de la Naturaleza, reconoce los Derechos de los Migrantes, así como una especificidad de Derechos de jóvenes, niños, adolescentes, adultos, adultos mayores, discapacitados, mujeres embarazadas, usuarios y consumidores, detenidos y otros grupos minoritarios. ▪ Precautela la jubilación así como la seguridad social universal. ▪ Instaura y asegura los mecanismos de la democracia directa tales como: elecciones, consulta popular, remoción del mandato, iniciativa popular en las leyes, veedurías. (Asamblea Nacional Constituyente, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008) <p>Respecto del derecho del trabajo, en esta Constitución, se hará un análisis profundo en uno de los acápite subsiguientes, pero a groso modo, se puede decir que Reconocimiento e incorporación de principios y derechos laborales, que fueron insuficientes en los últimos 25 años; el Trabajo Humano es considerado el eje del proceso productivo; garantiza los derechos de los trabajadores; prohíbe la precarización laboral y expresamente la tercerización y el trabajo por horas. (Asamblea Nacional Constituyente, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008)</p>
<p>Bibliografía Utilizada: (Larrea Holguín J. , 1998) (Larrea Holguín J. , 1998) (Rabaneick, y otros, 1999) (Burneo Burneo, 2010) (Educación Plus,)</p> <p>https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/41903.pdf http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-septiembre-1852/html/3e756114-55e6-40fe-bad2-36840d7f91e6_2.html http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-10-de-abril-1861/html/cf9825ab-817f-4a7f-99d0-4b19d7d8722f_2.html#l_0 http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-abril-1878/html/0205f8f5-f602-4ab1-bb44-ef2c3384f8b3_2.html#l_0 http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-13-de-febrero-1884/html/84ded7c7-7cf5-4e0d-855e-aa00a2eb6147_2.html#l_0 http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-14-de-enero-1897/html/80c21caf-3f4c-4c1e-9055-d193e9acb57c_2.html#l_0 http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-23-de-diciembre-1906/html/0fff13c-6845-4a40-9b68-f7e78aea9665_2.html#l_0 http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-26-de-marzo-1929/html/47f51947-6b67-442f-8d33-13c941391362_2.html#l_0 http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-6-de-marzo-1945/html/6f10b23d-b5f9-4341-a5af-00b3714c339d_2.html#l_0 http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-31-de-diciembre-1946/html/3aa5083d-8737-4983-838c-8fe88e0a578f_2.html#l_0 http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-politica-de-la-republica-de-ecuador-el-25-de-mayo-1967/html/ec21c637-f8a6-41cd-a8e6-3586bea18c12_2.html#l_0 https://www.fielweb-com.vpn.ucacue.edu.ec/Index.aspx?157Rabf6ik65998</p>	

1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO AL TRABAJO

Para abordar el título a ser investigado, es indispensable hacer un recuento histórico respecto a las bases que han dado origen al Derecho Constitucional

al Trabajo, en tal sentido con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual fue proclamada y adoptada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, resultan consagrados derechos, de entre los cuales se cita: “Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

La igualdad en dignidad y derechos para el ser humano, están amparados bajo este precepto legal, que implica el acatamiento y respeto de todos los Estados partes, permitiendo el acceso del Derecho al Trabajo sin discriminación, con libertad de elección y una remuneración acorde al trabajo realizado, lo que garantiza la convivencia de las personas, igualdad, determinada en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

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. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (1948)

Estas bases regulatorias universales, fueron adoptadas tras las conquistas realizadas en la Revolución Industrial; a lo largo de la evolución de la humanidad, por ejemplo: en la Edad Antigua se hablaba de esclavos y amos; posteriormente, en la Edad Media existía una relación entre siervos y los Señores Feudales, y finalmente, en la actualidad las relaciones laborales se dan entre empleados o trabajadores y jefes.

El Doctor Guillermo Boza Pró, en su artículo “Surgimiento, Evolución y Consolidación Del Derecho Del Trabajo” (2014), se refiere al proceso evolutivo

de la conquista de los derechos del trabajador, tuvo sus inicios a partir del siglo XIII, época del Feudalismo en la que se reconoce a los siervos como “sujetos de derecho” pero que, con su situación, por obtener el amparo del Señor Feudal tenían que trabajar en las tierras de este, por lo que la subordinación era total, y la condición de servicio se iba heredando.

Este jurista (Boza Pró) también denota la implementación del trabajo asalariado, en función de la extinción del feudalismo; este proceso evolutivo del salario se fue adaptando al contexto de aquel entonces, como la necesidad de mano de obra para los talleres artesanos que tenían las “urbes nacientes”, consistió en un fenómeno migratorio de la población rural; oficiales y aprendices prestaban su mano de obra en los talleres, y principalmente de la fuerza laboral de los oficiales surgen organizaciones que pretendían mejorar las condiciones laborales en los talleres.

Posterior a la revolución francesa, y la revolución industrial inglesa, con el surgimiento del capitalismo, cada nación tuvo su tiempo para adaptarse a este “sistema económico y social” (Oxford Languages). Este sistema en sus inicios “propició un orden económico y social injusto que significó, en el campo laboral, el predominio absoluto de la posición empresarial frente a la clase trabajadora.” (Boza Pró, 2014), esta injusticia laboral se da por los bajos salarios, jornadas extensivas y extenuantes de trabajo, no tenían condiciones en lo que atañe a la seguridad e higiene, y las consecuencias de estas circunstancias fue un elevado número de mortandad de las mujeres y niños que prestaban su mano de obra.

Motivos suficientes para dar origen a reclamos colectivos del movimiento obrero con el fin de mejorar sus realidades de vida, lo que conllevó a la intervención del aparato estatal para buscar una conciliación y equilibrio en las negociaciones de las partes; así también, se asume al derecho del trabajo las funciones “tuitiva y pacificadora” (Boza Pró, 2014), en tal sentido, se

establecieron “reglas básicas” para detener el abuso y explotación de los empleadores. Cabe recalcar que, es en este momento que surge el Derecho Laboral, como rama jurídica independiente, pues se puede decir que antes de este levantamiento, la regulación salarial se la mencionaba en el Derecho Civil. Entonces, este surgimiento nuevo del Derecho Laboral, buscaba el establecer los derechos del más débil, es decir del trabajador.

Boza (2014) también se refiere al proceso evolutivo del Derecho del Trabajo, señala 3 etapas fundamentales, la primera la prohibición, hacía referencia a la tipificación en las normas de la prohibición de sindicatos, así también a las primeras sindicalizaciones que fueron creadas para la protección de los derechos de los trabajadores.

La segunda se refería a la tolerancia puesto que “la presión social ejercida por los sindicatos era ya demasiado evidente, o por el arraigo democrático de algunos Estados, la represión sindical cesó y se suprimieron las sanciones que pesaban sobre los sindicatos” (Boza Pró, 2014), el Estado pretendía frenar todo el ruido de las manifestaciones las cuales desestabilizan el aparato Estatal, con esta decisión tomaron medidas y la opresión sindical se detuvo y con ello se eliminaron aquellas sanciones que fueron impuestas a los sindicatos a razón de las protestas y reclamos manifestados por su inconformidad al trato que recibían de los empleadores, y sin una ley que les ampare o protejan.

La última fase fue el reconocimiento, etapa determinante para que el Estado reconozca los derechos laborales, que iniciaron con “Los relacionados a la jornada mínima; el goce del salario; y la prevención y reacción frente accidentes de trabajo” (Boza Pró), estas condiciones básicas reconocidas por el Estado, fue una conquista sindical para aquel tiempo después de tantas desigualdades, opresión y abuso, al menos se consiguió el reconocimiento de

la jornada laboral, la retribución salarial y seguridad respecto de accidentes laborales.

Es determinante revisar en la evolución histórica la inclusión o reconocimiento del Derecho Laboral o los derechos sociales en las Constituciones, y Guillermo Boza manifiesta:

La Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 son las dos Constituciones pioneras que, por vez primera, contemplaron en su articulado a los derechos sociales (y entre ellos los laborales). Ambos textos constitucionales son los hitos originales que marcaron el inicio de esta tendencia que se desarrolló en el siglo XX y se expandió rápidamente en Europa y, seguidamente, en los países de Latinoamérica. La centralidad de los derechos laborales en este proceso es notoria y, por esta razón, los derechos laborales ocupan un lugar principal en el catálogo de los nuevos derechos sociales, pudiendo hablarse, por ello, de una constitucionalización del Derecho del Trabajo e, incluso, de un 'Derecho Constitucional del Trabajo. (Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo)

El jurista Boza menciona a las Constituciones icónicas: la mexicana de 1917 y la alemana de 1919 como precursoras en establecer y reconocer los derechos sociales y laborales en estos cuerpos normativos, esta evolución constitucionalista fue el ejemplo a seguir en todos los países de manera progresiva y acorde a las realidades y desarrollo mundial.

1.2.1. DEFINICIONES DEL DERECHO AL TRABAJO

En lo que respecta a la Definición al Trabajo, Guillermo Boza, considera que:

El derecho del trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos. De un lado, el trabajador, que pone su fuerza de trabajo a disposición de otro y, de otro, el empleador, que se beneficia de dicha fuerza de trabajo. (Boza Pró, 2014)

Al referirse a “una relación jurídico-económica” se entiende que esta relación está regulada bajo las normas, y al describir al carácter contractual debe existir un documento legal de por medio entre el empleador y el trabajador, este documento es denominado “contrato” en el cual se debe establecer el objeto, la jornada laboral, el horario, el lugar, la remuneración y específicamente se detallará para que es contratado el trabajador, este contrato en la ley ecuatoriana deberá ser inscrito en el Ministerio de Trabajo (MDT), que según lo determina el artículo 539 del Código de Trabajo (2005):

“Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral. El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia (...)” (2005).

Este órgano rector estatal es el competente para regularizar las relaciones contractuales, así como el cumplimiento efectivo de la ley y de la normativa aplicable en la materia laboral, se encarga de resguardar la seguridad del trabajador, expedir normativa que sirva de base en la prevención de riesgos laborales, de registrar los contratos con el fin de legalizarlos y que queden registrados en la plataforma del Ministerio, con ello se ampara al trabajador, y el empleador a su vez, cumplirá con lo dispuesto en la normativa vigente.

El jurista Guillermo Cabanellas define al derecho del trabajo como:

El conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción (Diccionario Jurídico Elemental, 2016)

Este conjunto de leyes que tratan las relaciones de los empresarios y trabajadores de cualquier índole inherentes al ámbito contractual regulado por

el Estado a través del aparato rector estatal amparando los derechos así como las obligaciones que deben existir entre las partes.

Para el Doctrinario Aguilar, al Derecho Laboral: “Se considera como la ciencia que regula las relaciones personales que realizan actividades laborales en forma armónica y equilibrada, y en el caso de controversias se someten a la justicia ordinaria” (Aguilar, 2012), este autor busca entablar la justicia social entre los participantes, respecto de los factores de producción y que a consecuencia de las divergencias que pueden surgir en las relaciones laborales, estas puedan seguir el camino legal pertinente.

El doctrinario Alberto Trueba Urbina, concibe al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (Urbina Trueba).

Es muy importante recalcar la palabra “dignifican”, para la RAE la palabra digno es “Dicho de una cosa: Que puede aceptarse o usarse sin desdoro. Salario digno. Vivienda digna” (Real Academia Española, 2021); pero ¿cómo se concibe la dignificación por parte del proletariado? En la mayoría de casos resulta muy lejana esta concepción, hoy en día, y más aún en estos tiempos de Pandemia, se ha hecho muy común y frecuente, y porque no decirlo se ha desempolvado la frase “se debe agradecer que se tiene trabajo” frase fuerte, que hace que los trabajadores desesperados por tener ingresos que permitan sustentar sus hogares no hagan prevalecer sus derechos, todo lo contrario por “estar agradecidos con tener un trabajo” aceptan las condiciones que los empleadores imponen, y que en algunos de los casos son inhumanas y lógicamente transgreden las normas.

Como claro ejemplo tenemos el de un trabajador de un centro comercial, que amparado en las leyes ecuatorianas debería tener una retribución por

pago de sus horas extraordinarias de jornadas laborales de sábados, domingos y feriados, pero que, lastimosamente no se cumple, injustamente los empleadores hacen un canje de días libres de un día a la semana en compensación del no pago de lo que por ley les corresponde, y ni hablar del tiempo de Pandemia, sería irracional el no pensar que el mundo y más aún Latinoamérica enfrentan una crisis tremenda en el campo laboral, con ello se precisa que la definición del tratadista Trueba paso a ser de una adecuada realidad a una triste utopía.

1.2.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN ECUATORIANA

Según lo determinado en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador:

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.
(2008)

La Ley Fundamental ecuatoriana en el citado artículo, manda en primera instancia al Derecho del Trabajo como un derecho al cual podemos y debemos acceder todos; un derecho económico puesto que tiene un carácter pecuniario, pues así lo establece la misma norma en su artículo 326, y que posteriormente se hará un análisis más amplio; al referirse a un deber social, involucra la participación de todos los ciudadanos como base de realización propia, y que atañe al Estado el precautelar efectivamente este derecho a través de mecanismos de obligatorio cumplimiento.

La Carta Constitucional reconoce y garantiza a las personas el Derecho al Trabajo, en su Capítulo VI, referente a los Derechos de Libertad, en su artículo 66, numeral 2 señala: “El derecho a una vida digna, que asegure la salud,

alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.” (2008) Se colige que el Estado ecuatoriano es el responsable de vigilar y garantizar el cumplimiento de estos Derechos de Libertad, y la correlación con la materia laboral que se armoniza está el trabajo, empleo, descanso y ocio.

El Ecuador, a través del régimen de desarrollo en sus objetivos, consagrados en el artículo 276, numeral 2 ibídem establece: “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.” (2008) Entonces en la Política Pública, en el sistema económico estatal se debe tomar en cuenta también la generación de trabajo digno y estable, ahora bien, la concepción de trabajo digno se puede correlacionar con la concepción de trabajo decente, y la OIT lo concibe como:

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo. (Organización Internacional del Trabajo, 1996-2021)

La dignificación con la decencia va de la mano, todo trabajo deberá respetar los derechos laborales fundamentales y, estos abarcan entre otras cosas un salario justo y en proporción al trabajo realizado, la no discriminación y mucho menos el oportunismo de los grupos sociales que buscan aventajarse de los problemas sociales. Es claro que, no acepta la discriminación de género, ni el amedrentamiento por el diálogo social, es decir no se impone, sino busca conciliar para poder expandir las buenas relaciones laborales que sean dignas o buenas para el éxito del trabajo.

Los objetivos de la política económica consagrados en la Constitución Ecuatoriana en su artículo 284, numeral 6 establece: “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.” (2008). El Estado ecuatoriano, en el marco de su política económica, también respeta el Derecho del Trabajo, en todas sus formas aquí se podría incluir al Teletrabajo puesto que, es una forma de trabajo reconocida a nivel mundial, y también reitera el respeto irrestricto de los derechos laborales determinados en la legislación ecuatoriana vigente.

La norma *Ut Supra*, en su Sección tercera, “Formas de Trabajo y su retribución” determina: Artículo 325.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” (2008)

Se puede identificar que el Estado ecuatoriano reconoce todas las modalidades de trabajo, de tal forma que la modalidad de Teletrabajo está intrínsecamente contemplada y obviamente reconocida, sin embargo no se encuentra regulada de una manera amplia, adecuada y eficaz, tan sólo existen referencias ambiguas en base a la modificación realizada al Código de Trabajo, respecto al mandato de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19” (2020); sin embargo el órgano Rector contempla al Teletrabajo como la relación de dependencia de carácter legal de una persona, de forma no presencial en jornadas habituales, sin tener que concurrir a su lugar de trabajo (Ministerio del Trabajo) .

La Constitución, en lo concerniente a los principios del Derecho Constitucional al trabajo, describe en el artículo 326 que:

Artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son

irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (...)" (2008)

Con lo expuesto, es el Gobierno el que deberá realizar políticas gubernamentales que le permitan promover el pleno empleo y con ello la eliminación del subempleo y el desempleo. Otro de los principios base es que: "los derechos laborales son irrenunciables e intangibles" (2008), es por ello que el trabajador no puede renunciar a sus derechos, mucho menos a sus conquistas laborales; el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales y administrativos, siempre deberá aplicar el Indubio Pro-Operario en cualquier caso de duda respecto del alcance de las normas laborales.

Cabe acotar que, respecto a la remuneración justa, y que, como se encuentra manifestado en líneas previas, todo trabajo debe ser remunerado acorde a su contrato de trabajo, el cual no debe ser inferior al establecido por la política gubernamental, así como lo prevé el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas

trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. (2008)

Con la implementación de la modalidad de Teletrabajo por COVID-19, no se tomó en consideración los preceptos legales respecto de las horas laborables que por lo general superaron las 40 horas semanales, y lógicamente la retribución por las horas laboradas no se reflejó en sus sueldos, violando el principio de “A igual trabajo, igual remuneración”; así también, no se contempló que en los hogares no existe un lugar adecuado para realizar estas actividades de oficina, lo que, con el pasar de los días generó problemas de salud a causa de la incomodidad de estas estaciones de trabajo que fueron improvisadas en casa, como por ejemplo los comedores de los hogares, y que además, eran compartidos con los demás miembros del hogar.

1.2.3. CONCEPTO DEL DERECHO AL TRABAJO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

En la legislación ecuatoriana, el Código de Trabajo, en su artículo 2 determina: “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.” (Código de Trabajo), es importante concebir a la obligatoriedad desde la concepción cotidiana y se cita lo que para la RAE se define como obligar: “Der. Sujetar los bienes al pago de deudas o al cumplimiento de otras prestaciones exigibles” (Real Academia Española, 2021), es decir obligar es cumplir, y este cumplimiento se debe en primera instancia al Estado creando fuentes de empleo, regulando las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, con limitaciones que no

deberán violentar lo determinado en la Constitución ni tampoco en la normativa vigente ecuatoriana.

La citada norma en su artículo 3 establece que:

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. (Código de Trabajo)

Es menester tener claro que, todo trabajo debe ser remunerado y regulado bajo una figura legal que es el contrato, éste articulado es concordante con el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador en función de la remuneración justa que debería cubrir al menos las necesidades primordiales de los trabajadores y a la vez que sea el sustento que le permita sostener a su familia y así mismo; así también, las excepciones van direccionadas a alguna emergencia que requiera un auxilio inmediato, únicamente en estos casos el trabajo no será remunerado, fuera de esta excepcionalidad debe primar el principio de “igual trabajo, igual remuneración”.

CAPÍTULO II

2.1. CONCEPCIÓN DEL TELETRABAJO GENERALIDADES

En el año de 1970 en plena crisis petrolera, al físico Jack Nilles se le atribuye ser el precursor del Teletrabajo, dadas las circunstancias de aquella época, se planteó un “modelo de Teletrabajo en una aseguradora”, que fue producto de un análisis del “impacto que tendría la información en la sociedad y como optimizar los recursos no renovables, con el objetivo de ahorrar energía evitando desplazamientos que provocaran consumos derivados del petróleo” (Teletrabajo), este físico sostenía que las personas podían realizar sus

trabajos empleando “comunicaciones remotas” con el fin de evitar la movilización a los lugares habituales de trabajo.

El progreso y desarrollo tecnológico fue un factor preponderante para la adopción del Teletrabajo, por el año de 1980 hubieron varios avances tecnológicos tales como el invento del primer celular, computador personal PC IBM, el CD-ROOM; ya para el año 1985 la empresa Microsoft creó el sistema operativo de trabajo Windows que era una herramienta fácil de usar, sin tener que ser un estudioso de la tecnología; al tener estas herramientas disponibles algunas empresas primordialmente las europeas adoptaron el Teletrabajo a fin de “equilibrar las altas tasas de desempleo y fomentar la apropiación de las nuevas tecnologías” (WordPress-Teletrabajo, 2016); desde aquella época se consideraba que el Teletrabajo aporta un sin número de beneficios para las empresas y para los trabajadores, beneficios como celeridad, flexibilidad y productividad.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002 (Consejo Europeo), en su numeral 2 determina:

Definición y ámbito de aplicación

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior. (Consejo Europeo)

Según este Acuerdo Marco, se puede admitir al Teletrabajo como una manera de organización, y que, para realizar el trabajo se deberá utilizar tecnologías de la información; así también para hacer efectiva esta modalidad deberá existir un contrato de por medio o al menos una relación laboral, y que este trabajo pueda ser efectuado y cumplido de manera habitual pero fuera de las oficinas o almacenes de la empresa; también reconoce e integra al

Teletrabajador para la realización de actividades laborales fuera de la empresa.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), es el “Organismo Especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de temas laborales” (1996-2021); expidió el “Manual de buenas prácticas en teletrabajo” (2011), texto en el cual se citan varias definiciones, una de ellas determina: “El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.” (Tesauro OIT, 6.^a edición, Ginebra, 2008), concepción simple pero definitiva, pues al referirse al trabajo a distancia es fuera de las oficinas o almacenes e inclusive los domicilios, y para lograr su consecución se deben utilizar Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), las que permitirán remitir o transferir el trabajo realizado, así como mantener una adecuada comunicación entre el empleador y el trabajador.

La OIT, en una de sus publicaciones recientes “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, Guía práctica” (2020) define el Teletrabajo como:

El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019). En otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador. El teletrabajo debe ocurrir mediante un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador. Además, al acordar el lugar de trabajo (en el domicilio del trabajador o en otro lugar) hay otros aspectos que deben aclararse, a saber, las horas de trabajo o el calendario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada. (2020)

En esta concepción, se abre el panorama respecto de la implementación de las tecnologías de información y comunicación mediante dispositivos electrónicos que le permitan realizar actividades inherentes al trabajo que

realiza el empleado, y que no las efectúa en las oficinas o lugares de trabajo habitual, y acota que el Teletrabajo requiera la ayuda de Tecnología de Información y Comunicación; en esta concepción se considera inclusive a los teléfonos inteligentes para poder realizar actividades de Teletrabajo. En la cita textual que antecede, hay un dato que resulta curioso, pues menciona a la voluntad de las partes, es decir que se debe acordar voluntariamente la adopción del Teletrabajo, así como fijar las horas de trabajo, aspectos que son muy relevantes, en virtud del objeto de este material investigativo.

El Teletrabajo, en un concepto amplio se puede entender como aquel trabajo que se realiza a distancia y con la colaboración de las modernas tecnologías de la comunicación, Buirra Jordi define al Teletrabajo como:

(...) es aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades” (El Teletrabajo entre el mito y la realidad, 2012)

Se refiere a una concepción de la modalidad del Teletrabajo de conformidad con la actualidad, que tiene como característica el no estar en las oficinas o los lugares predestinados para la ejecución de las actividades laborales, esta concepción impone la utilización de “equipos informáticos y de telecomunicaciones” puesto que, al ser un trabajo lejos de las oficinas debe ser realizado con éstos equipos informáticos, como instrumentos idóneos para cumplir con los requerimientos, a través de las telecomunicaciones.

La RAE define a la telecomunicación como “Sistema de transmisión y recepción a distancia de señales de diversa naturaleza por medios electromagnéticos.” (Real Academia Española, 2021), es decir que, se utiliza un sistema de transmisión y recepción de la información que en este caso es el reporte del trabajo realizado por la persona que está realizando sus actividades bajo esta modalidad innovadora del “Teletrabajo”.

2.2. TELETRABAJO EN EL ECUADOR

En líneas precedentes se citó el numeral 6 del artículo 284 de la Carta Fundamental, en el cual se incluye en los objetivos de la política económica el valorar todas las formas de trabajo; así también, el Código de Trabajo, en su artículo 23.1.- “El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República.” (2005) Tanto la Ley Fundamental como el Código de Trabajo conciben a otras formas de trabajo y relaciones de trabajo especiales, es aquí en donde el Estado ecuatoriano debe reconocer e incluir al Teletrabajo por ser una modalidad de trabajo, que de cierto modo podría considerarse especial por no ser convencional o cotidiana.

En el año 2016, el Ministerio del Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, expidió las normas que regulan el Teletrabajo en el sector privado, documento que fue reformado mediante los Acuerdos Ministeriales No. MDT-2018 0002-A, y No. MDT-2018 0002-B; y, a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017.0090-A, expidió la norma técnica para regular el Teletrabajo en el sector público, de esta manera se puede identificar que para aquella época el órgano Rector en materia laboral tenía una normativa para la implementación del Teletrabajo en el Ecuador, sin embargo de ello, no hay indicios claros que permitan revisar cuan regular era esta modalidad de trabajo.

Es preciso señalar que, para el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (World Health Organization) que “trabaja en todo el mundo para promover la salud, mantener la seguridad del mundo y servir a los vulnerables”, declaró de manera oficial que:

La OMS ha estado evaluando este brote durante todo el día y estamos profundamente preocupados tanto por los niveles alarmantes de propagación y gravedad, como por los niveles alarmantes de inacción. Por lo tanto, hemos evaluado que COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia. (2020)

A partir de estas declaraciones, el mundo entendió que el COVID-19, conocido como coronavirus es una pandemia, por ser una enfermedad epidémica que se propaga en países del mundo, motivo suficiente para que la OMS solicite a la comunidad mundial estar alerta para activar los mecanismos de respuesta ante las emergencias.

Una serie de acontecimientos mundiales surgieron a partir de estas declaraciones, en el caso de Ecuador, el Ministerio de Salud, expidió el Acuerdo Ministerial No. 00126-2020, de 11 de marzo de 2020, en el cual, en su artículo 1 dispone:

Declarar el Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, en los servicios de laboratorio, unidades de epidemiología y control, ambulancias aéreas, servicios de médicos y paramédicos, hospitalización y consulta externa por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus COVID-19, y prevenir un posible contagio masivo en la población.
(2020)

El Ministerio de Trabajo, el 12 de marzo de 2020, expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 (2020), en el cual se dictaminan “Las directrices para la aplicación de Teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria” (2020), y que su objeto es el “viabilizar y regular la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19)” (2020), con este documento, el Órgano Rector facilitó las “herramientas” básicas por así decirlo a los empleadores, servidores públicos y privados para aplicar esta modalidad innovadora para cumplir con el trabajo fuera de las oficinas o lugares de trabajo a los que comúnmente asisten acorde a los parámetros establecidos en sus contratos de trabajo.

Posterior a ello, el 16 de marzo de 2020, se expidió el Decreto Ejecutivo 1017 (Moreno Garcés Lenin P. C.), en el cual se declaró el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, a consecuencia

de la declaratoria de pandemia de COVID-19 de la OMS; y, en su artículo 6, en lo que atañe a la jornada laboral, en su literal a) establece:

Se SUSPENDE la jornada laboral presencial de trabajo comprendida entre el 17 al 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores públicos y privados. El Comité de Operaciones de Emergencias Nacional, una vez evaluado el estado de la situación, podrá prorrogar días de suspensión de la jornada presencial de trabajo. Para el efecto los servidores públicos y empleados en general que su actividad lo permita, se acogerán al teletrabajo en todo el territorio nacional conforme el Acuerdo Ministerial Nro. MTD-2020-76 de 12 de marzo de 2020 para lo cual las máximas autoridades institucionales organizarán las correspondientes acciones con el fin de implementar la modalidad señalada en el presente artículo. (2020)

Con este decreto se ratifica y de cierto modo se impone la implementación de la modalidad de Teletrabajo en el país, frente a la pandemia por Covid-19, y que esta modalidad para el Ministerio del Trabajo del Ecuador (MDT), en su página Web señala al Teletrabajo como: “Es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora.” (Ministerio del Trabajo)

2.2.1. NORMATIVA QUE REGULA EL TELETRABAJO EN EL ECUADOR

Tras la declaratoria mundial de Pandemia por COVID-19, considerando la jerarquía de las normas, y como se indicó previamente, el MDT expidió el Acuerdo Ministerial 076, en el cual se establecen las “directrices que pretendían regular la aplicación del teletrabajo” (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, 2020), en tal sentido en la página web del Ministerio del Trabajo consta un “Manual de Usuario Registro de Teletrabajo V1” (Ministerio del Trabajo), documento en el cual consta el procedimiento para realizar el registro

del teletrabajo, para ello es menester que tanto el empleador como el trabajador hayan acordado aplicar esta modalidad de trabajo y con ello dar continuidad a sus actividades sin tener que paralizarlas.

Se debe anotar a la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19” (Asamblea Nacional, 2020), promulgada el 22 de junio de 2020, que en su parte pertinente, respecto de las disposiciones reformativas, manda que se agregue en el Código de Trabajo (2005), posterior al artículo 16, el siguiente artículo:

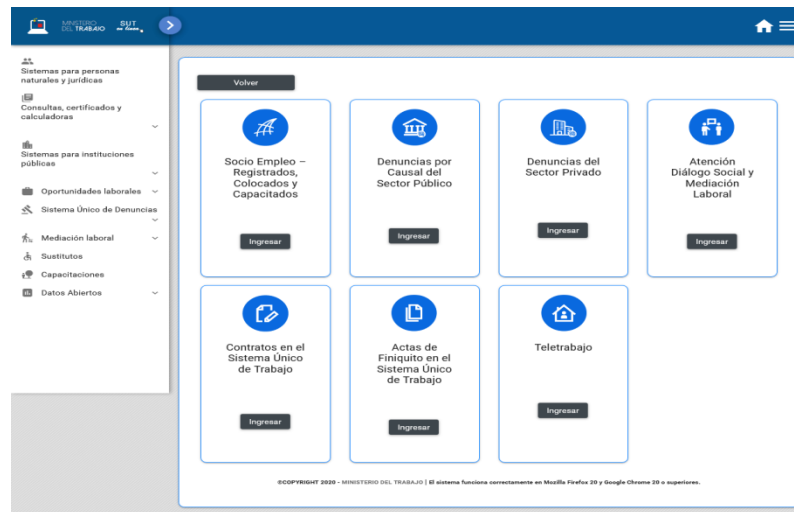
Art. (...).- Del teletrabajo.- (Agregado por la Disp. Reformativa Primera de la Ley s/n, R.O. 229-S, 22-VI-2020).- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo. Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: 1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. 2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y las móviles. 3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. 4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta

servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa. El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad. (Asamblea Nacional, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, 2020)

El citado artículo, está concatenado con la disposición transitoria segunda del “Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19”, la que establece: “Dentro del plazo de quince (15) días contados a partir de la publicación del presente instrumento en el Registro Oficial, los empleadores que mantuvieren relaciones de teletrabajo, deberán registrar los correspondientes contratos o adenda dentro del Sistema Único de Trabajo.” (Moreno Garcés Lenin P. C., 2020)

Se colige entonces que la modalidad de Teletrabajo que se mantiene o que se adopta debe estar registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) “es un instrumento de gestión laboral comprometiendo a todos los sistemas involucrados para el registro de trámites de empresas y entidades públicas y privadas” (Ministerio del Trabajo), que según la política gubernamental del período anterior, que pregonaba un “Gobierno Abierto”, en este sistema se indica que se despliegan ventanas con “Datos Abiertos” con opciones dentro de las cuales consta el Teletrabajo conforme consta en el gráfico siguiente:

Gráfico No. 1:
www.sut.trabajo.gob.ec



Fuente: MINISTERIO DEL TRABAJO
Fecha de Consulta: 28 de abril del 2021
Link: www.sut.trabajo.gob.ec

El MDT el 14 de septiembre de 2020, expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, en este documento se acuerda “Expedir las Directrices para la Aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19” (2020), que en su ámbito de aplicación claramente dice que es de obligatorio cumplimiento tanto para empleadores como para los trabajadores que apliquen esta modalidad; así también manifiesta que la implementación o adopción de esta modalidad innovadora de trabajo “no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral (...) (2020)” es decir que, con esta modalidad de trabajo, al igual que todas las modalidades de trabajo precautelará los derechos de las partes.

Estas directrices tienen una consideración muy importante respecto de las herramientas que se utilizarán para la consecución del Teletrabajo y textualmente se cita: “El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo” (2020). Aspecto

fundamental que más adelante se hará hincapié, demostrando el irrespeto total de éste mandar.

Respecto del “Derecho a la Desconexión” este acuerdo contempla que el empleador debe garantizar el derecho a la desconexión: “el trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial” (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181), es decir que, el descanso deberá ser obligatorio conforme se contempla también para la modalidad presencial, estableciendo una igualdad entre trabajadores.

Es preciso señalar que la normativa sobre el Teletrabajo en el Ecuador ha sido escasa; pues de no ser por la declaratoria de la Pandemia por COVID-19, ésta se encontraba descuidada. La crisis mundial, en el caso de Ecuador obligó a desarrollar normativa al respecto al Teletrabajo, a fin de que se mantenga vigente y aplicable en materia laboral, y que, tanto empleadores como trabajadores puedan tener presente para que no se transgredan los derechos de ninguna de las partes.

2.3. TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO

2.3.1. EL TELETRABAJO EN COLOMBIA

Como primer punto de análisis en el derecho comparado, se ha considerado al país vecino de Colombia, para quienes no resulta nada nueva la modalidad de Teletrabajo, pues el 16 de julio del año 2008, el Congreso de la República de Colombia, emitió un decreto “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.” (Congreso de la República de Colombia, 2008)

Para aquella época y más aún para la región evidentemente fue un punto de partida en la incursión de una modalidad de trabajo casi desconocida para muchos. El objeto sin duda es el regular, y a su vez el promover al Teletrabajo a través de las TICs; ahora bien, es indispensable citar textualmente cual es la definición del Teletrabajo en este cuerpo legal:

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)

De este concepto se debe resaltar la no presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo, lo que se puede entender como los lugares habituales de oficina o almacén, y mucho más importante es el realizar sus actividades laborales remuneradas. Se evidencia como disposición, que para el país colombiano se adoptó al Teletrabajo como una política pública de fomento a esta modalidad, y que manda principalmente la incorporación a este modo laboral a la “población vulnerable”, considerada como: “Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida” (Congreso de la República de Colombia, 2008).

Esta política pública es inclusiva, cumple con la finalidad de que los grupos vulnerables sean tomados en cuenta para acogerse al Teletrabajo, sin discriminación alguna; así también, están inmersas en este grupo poblacional las personas en reclusión.

Adicionalmente, es importante mencionar que la norma ibídem dispone: “Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo” (LEY 1221 DE 2008) justamente para cumplir con los objetivos primordiales de esta norma; en lo concerniente a las garantías laborales, no contempla una jornada laboral, pero

insta al Ministerio rector a vigilar de manera especial a que los “teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo” (Congreso de la República de Colombia, 2008).

Respecto de la remuneración determina que en ningún caso será inferior al que perciban las personas que realicen la mismas actividades en el lugar de trabajo convencional; en lo que atañe a la asignación de actividades, esta asignación deberá tomar en cuenta un tiempo para un adecuado descanso que le permita realizar actividades recreativas; promueve además la igualdad entre los trabajadores comunes, con los teletrabajadores, y esta igualdad deberá enfocarse por ejemplo en afiliarse a organizaciones, y a la no discriminación en el empleo; la seguridad social, aspecto fundamental respecto de pensiones, de accesibilidad al sistema de salud y riesgos profesionales; al teletrabajador se le debe respetar su privacidad e intimidad; en lo que respecta a los insumos, esta norma determina:

Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. (2008)

En este sentido, Colombia en la LEY 1221 (2008) denota una visión garantista de los teletrabajadores, determina claramente que los equipos deberán ser proveídos por el empleador, quien inclusive asegurará el mantenimiento de los equipos; otra característica importante del Teletrabajo en esta normativa, va enfocada a la voluntariedad de esta modalidad para las dos partes, y establece que si un trabajador quiere volver a su jornada habitual de trabajo, no habrá negativa por ser voluntario. Y finalmente, se contempla de manera obligatoria el registro de los teletrabajadores, es decir que el empleador está obligado a notificar al organismo de control competente respecto de la vinculación o modificación de la actividad de trabajo de sus teletrabajadores.

En el año 2015, mediante Decreto 1072 se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y en su capítulo 5 se integró al Teletrabajo, en el Artículo 2.2.1.5.2., que establece:

(...) el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.//El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley. (Decreto Número 1072 de 2015)

Si comparamos el concepto precedente con el de la Ley 1221, se identifica una evolución del mismo en virtud de la implementación de “contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente” (2008), al establecer un documento legal de por medio de una relación laboral dependiente, se considera más formal el establecimiento de esta modalidad, como se tipifica en el artículo 2.2.1.5.3., además de los preceptos legales preestablecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 1221 del 2008, contendrá:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que

firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. (Decreto Número 1072 de 2015)

A través de este documento legal, se permite generar las seguridades necesarias, tanto para el teletrabajador como para el empleador, con esta formalidad quedan establecidas las reglas del juego, las cuales serán de cumplimiento total por las partes, así también se garantizan los derechos de los teletrabajadores así como sus obligaciones.

Este documento respecto de las garantías del empleador, se puede mencionar que al quedar establecido el horario de la jornada laboral, tendrá respaldo en caso de accidente laboral su garantía será el establecimiento de este horario y con él se exonerará o no la responsabilidad respecto de accidentes laborales. Es decir, esta especificación deberá estar correlacionada con el artículo 2.2.1.5.8. ibídem respecto de las “Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales.” (Ministerio del Trabajo, 2015), la responsabilidad del empleador de implementar en su normativa institucional respecto de la seguridad y previsión es un aspecto preponderante para un adecuado desenvolvimiento de las actividades.

La citada norma en el artículo 2.2.1.5.4., también determina la responsabilidad del empleador en relación al respeto y fomento de la igualdad de trato entre los teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o pública. En relación a los Derechos Fundamentales, consagrados en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia: “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.” (1991), el garantizar el cumplimiento de estos derechos fundamentales es deber irrestricto del Estado colombiano, a través de su organización Estatal, así como de la verificación y cumplimiento por parte de los empleadores.

El decreto 1072 (2015), también contempla el derecho a la afiliación del Teletrabajador, así también determina el pago de horas extras, dominicales y festivas, para los servidores públicos, siempre y cuando las horas laboradas por el éste sean comprobables, y dicho cálculo será el mismo que para cualquier otro trabajador que cumpliera este tipo de jornadas especiales, adicionales a su jornada laboral establecida en su contrato o en el documento adicional a su contrato.

Los Ministerios rectores del aparato estatal colombiano, con el objetivo de cumplir con las disposiciones emitidas por este precepto legal han colgado en sus páginas Web “El libro blanco del Teletrabajo en Colombia”, documento en el que se concibe al Teletrabajo como:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación (2012),

Lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador, y que con la ayuda de estas TICs, se realice una adecuada conexión con el empleador a fin de cumplir con las actividades requeridas, pero manteniendo el respeto al descanso justo, y a las condiciones dignas para desarrollarlas durante su teletrabajo.

Con lo citado previamente, las leyes vigentes que rigen el Teletrabajo en Colombia son la Ley 1221 del 2008 y el Decreto 1072 de 2015 (Capítulo 5 del título 1 de la parte 2 del Libro 2), con sus respectivas actualizaciones; normativa garantista de los derechos fundamentales del Teletrabajador, según se citó respecto de la Constitución colombiana, y que se considera como pioneras en la región.

2.3.2. EL TELETRABAJO EN PERÚ

El Derecho al Trabajo se protege en la Constitución Política del Perú, a través de la siguiente norma: “Artículo 22.- Protección y fomento del empleo. - El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.” (Congreso Constituyente Democrático). Se encuentra garantizado el compromiso del Estado frente al Derecho al Trabajo y se reconoce las diversas modalidades de trabajo según el artículo 23 que prevé:

El Estado y el trabajo. - El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. (1993)

En los artículos del 24 al 29 de la Constitución Peruana, se establecen derechos y principios generales del Derecho al Trabajo, como “la jornada ordinaria, derecho a la huelga” y principios como “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, Igualdad de oportunidades sin discriminación” (1993); derechos y principios que para el caso peruano gozan de protección constitucional; sin embargo, en otros ordenamientos se encuentran regulados en el Código de Trabajo y Procesal Laboral, es decir normativa infra constitucional, de tal forma que, para evitar confusión en este trabajo no es preciso desarrollar.

Ahora bien, sobre el Teletrabajo en Perú, tuvo sus orígenes normativos con la expedición de la Ley No. 30036 el 15 de mayo de 2013, y publicada el 05 de junio de 2013, normativa mediante la cual el Congreso de la República del Perú, promulga la “Ley que Regula el Teletrabajo” (2013), que en su artículo 2 determina:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros. (Congreso de la República, 2013)

Esta subordinación a la que se refiere la citada norma, podemos entender como la relación de dependencia que tiene un teletrabajador respecto de su empleador; adicionalmente, se caracteriza principalmente por la no presencialidad en el lugar de su vínculo laboral, así también determina que para el cumplimiento efectivo de las labores del Teletrabajador se realizarán por medios informáticos, de igual forma se establece que el empleador debe entregar los “medios físicos y métodos informáticos”, con los cuales éste se deberá organizar para el cumplimiento responsable de sus labores.

Esta ley, en su artículo siguiente determina las “Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos” (Congreso de la República, 2013), si los equipos son de propiedad del empleador se entrega la responsabilidad de los mismos al Teletrabajador respecto del uso correcto, cuidado y conservación de los mismos. En caso de que los equipos fueran del Teletrabajador, será responsabilidad del empleador el:

Compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que conlleva (Congreso de la República, 2013).

Este tercer artículo, garantiza la devolución total de gastos en los cuales también se contemplan los de comunicación que, a buena lid, vendría siendo las tarifas, planes o planillas por uso de internet, y también se deja abierta la posibilidad de algún beneficio adicional ya sea de manera individual o por

algún convenio colectivo. Hay que resaltar un aspecto muy importante respecto del pago por parte del empleador de los gastos que deberá asumir en caso que el teletrabajo haya realizado su trabajo en un lugar de internet o con equipos de terceras personas.

El 03 de noviembre de 2015, fue publicado el Decreto Supremo No.017-2015-TR, en el cual se expide el Reglamento de la Ley No. 30036, Ley que regula el Teletrabajo (Decreto Supremo No. 017-2015-TR), documento que tiene por objeto reglamentar la ley del 2013, así como establecer los principios que están establecidos en el artículo 4:

Son principios que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo los siguientes:

- a) Voluntariedad: el empleador o entidad pública, por razones debidamente sustentadas, puede efectuar la variación de la prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, contando para ello con el consentimiento del trabajador o servidor civil.
- b) Reversibilidad: el empleador o entidad pública puede reponer al teletrabajador a la modalidad de prestación de servicios anterior al teletrabajo, si se acredita que no se alcanzan los objetivos bajo la modalidad de teletrabajo.
- c) Igualdad de trato: el empleador o entidad pública debe promover la igualdad de trato en cuanto a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, en relación a quienes laboran presencialmente.
- d) Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral: promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, a través de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada. (Ollanta Humala Tasso & Daniel Maurate Romero, 2015)

Es de trascendental importancia que la modalidad del Teletrabajo tenga como principios la voluntariedad que deberá existir entre el empleador o la entidad y el trabajador o servidor, respecto al principio de reversibilidad esta direccionada al empleador en virtud del análisis realizado respecto de las metas no alcanzadas bajo el Teletrabajo, en este caso, podrá devolver al trabajador a la modalidad que mantenía previo a la designación del teletrabajo;

y finalmente, contempla la conciliación personal, familiar y laboral, es decir que busca un equilibrio en los tres ámbitos y por tanto conmina que deberá existir una carga laboral proporcional al igual que la jornada laboral que se ejecuta.

Posteriormente, esta normativa determina que para la consecución del Teletrabajo es menester plasmarlo ya sea en un contrato, adenda, resolución o acuerdo, y en estos documentos el empleador deberá incorporar al menos los medios informáticos a utilizarse. Respecto de los equipos, su adecuado tratamiento, responsabilidad sobre los mismos y la devolución de estos en cuanto termine el Teletrabajo.

Por otro lado, si los equipos o medios son del Teletrabajador, se debe hacer constar el monto de la compensación; la duración de la jornada laboral que deberá estar enmarcada en los límites normativos, y de la supervisión que permita el control de las labores. Así también, se contempla la posibilidad de modificación de estos puntos mientras dure el Teletrabajo.

Este reglamento, contempla la forma completa y forma mixta para el desarrollo del Teletrabajo, en la primera la prestación de servicios será en otro lugar del habitual de trabajo, mientras que la segunda se refiera a la alternabilidad tanto dentro como fuera del lugar habitual de su trabajo, si el trabajador eventualmente efectúa sus actividades afuera del centro de trabajo, dadas las características de ocasional no permiten que sea considerado como Teletrabajador.

En lo que atañe a los Derechos y Obligaciones del Teletrabajador (Decreto Supremo No. 017-2015-TR), la Norma Ut Supra garantiza la igualdad tanto en la modalidad convencional como la modalidad del Teletrabajo, centrándose en la capacitación, intimidad o privacidad e inviolabilidad tanto de la documentación privada del Teletrabajador así como a sus comunicaciones. Este cuerpo normativo, también brinda protección respecto de la maternidad y el período de lactancia al que tiene derecho una Teletrabajadora, y por último

respecto de la libertad sindical, sostiene que se mantendrá sus derechos colectivos.

Caber recalcar que esta igualdad citada en el párrafo precedente, también corresponde a las mismas obligaciones que tendrán las dos modalidades de trabajo, así también el teletrabajador está obligado al cumplimiento irrestricto de la normativa vigente, principalmente respecto de la seguridad de la información, de igual forma: la disponibilidad para coordinar aspectos laborales pero contemplados en la jornada laboral, el guardar confidencialidad respecto de la información de su trabajo y del empleador, y por último en caso de utilizarse los equipos del empleador, deberán ser usados únicamente por el teletrabajador.

La norma ibídem, en su artículo 8 contempla “Aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables” (Ollanta Humala Tasso & Daniel Maurate Romero, 2015), aspecto que vale la pena recalcar pues este articulado manda al empleador a dar “preferencia a las poblaciones vulnerables” para la implementación o acogimiento de la modalidad de Teletrabajo, a través de una evaluación respecto del cumplimiento de la jornada laboral asignada.

Ahora bien, con la declaratoria de Pandemia por COVID-19, el 24 de marzo de 2020, se expidió el Decreto Supremo No. 010-2020-TR, cuya finalidad es “facilitar la implementación del trabajo remoto en el sector privado, a efectos de evitar el contagio del COVID-19 en el centro laboral o durante el traslado de los/las trabajadores/a” (Decreto Supremo N° 010-2020-TR), norma en la cual se establecen los lineamientos a ser implementados bajo la modalidad de trabajo remoto, de aquí cabe recalcar, que respecto a la jornada laboral en ningún caso será mayor a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Así también manifiesta que el trabajador utilice sus medios o mecanismos para desarrollar este trabajo, habrá una compensación adicional por parte del empleador, provenientes del uso de estos medios. Otro aspecto que se debe

considerar, es que este precepto legal conmina a la fiscalización laboral, para que, a través de la inspección del trabajo, se prevea la vigilancia y el cumplimiento de la normativa socio-laborales, para cautelar los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO III

3.1. VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO A CAUSA DE LA PANDEMIA POR COVID-19

Es evidente que todo trabajo deberá ser remunerado de una manera adecuada de conformidad con las horas trabajadas, y por ende dicha remuneración deberá estar determinada de modo específico en un contrato de trabajo registrado ante la autoridad competente, que no contravenga el ordenamiento jurídico internacional y ecuatoriano. Además, en dicho contrato, para que garantice los Derechos del Trabajador, es menester que se especifiquen las actividades, un horario, responsabilidades, lugar de trabajo, implementos de trabajo, entre otros.

La crisis sanitaria derivada de la Pandemia por COVID-19, obligó a tomar una serie de medidas a nivel mundial, para contener la economía de cada país y por ende la pérdida de empleo. Es por ello, que el Teletrabajo ha sido considerado como la herramienta idónea para el desarrollo de las actividades laborales; lastimosamente, las medidas que se tomaron particularmente en el Ecuador no han sido las acertadas, pues de cierta forma el beneficio ha sido mayor para el empleador que para el trabajador, que en virtud de la pandemia se transformó en Teletrabajador.

Ahora bien, el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos determina: “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.” (1948),

en concordancia con en el artículo 6 del Pacto de San José de Costa Rica, que en su parte pertinente establece: “1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto estas como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidos en todas sus formas. (...)” (1978).

Estos preceptos legales, desde el siglo XIX han intentado erradicar en todas sus formas la esclavitud, sin embargo con la modalidad de Teletrabajo implementada por la pandemia por COVID-19, esta esclavitud reapareció con los medios telemáticos obligando al trabajador a ser esclavo de sus dispositivos electrónicos, verbigracia acatando las órdenes de los jefes sin importar la hora de almuerzo, la hora de salida o los días de descanso obligatorio; lo que violenta directamente el numeral 29, literal b) ibídem: “La prohibición de la esclavitud, la explotación, la servidumbre y el tráfico y la trata de seres humanos en todas sus formas. (...)” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Pues bien, más allá de un modelo de esclavitud telemático, esta modalidad se convirtió también en un tipo de violencia, vulnerando los Derechos de Libertad consagrados en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66, principalmente el numeral 3, literal b) que prevé:

Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual. (2008)

Otro factor que no se consideró fue el incremento del consumo de servicios básicos, así como la obligatoriedad de contar con red de internet para cumplir con las necesidades de los empleadores, es decir que los insumos de oficina no fueron dotados por el empleador, sino que fueron adquiridos por los propios trabajadores para cumplir con sus trabajos.

El Derecho Constitucional al Trabajo, consagrado en el artículo 33 señala:

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)

Y que frente a esta pandemia, abarcó una serie de especificidades que fueron violadas por quienes generan fuentes de trabajo, en tal contexto y ante la necesidad de trabajar, lastimosamente las personas se vieron obligadas a callar y a aceptar las condiciones inadecuadas e imprevistas que fueron impuestas por los empleadores.

Los abusos han sido constantes, el irrespeto al cumplimiento efectivo de un horario de trabajo, así como el derecho a la desconexión han sido vulnerados, de tal forma que el teletrabajador ecuatoriano, ha tenido que estar a merced de las llamadas telefónicas, correos electrónicos a cualquier hora que se les ha ocurrido a los empleadores.

Con la implementación del Teletrabajo en el Ecuador y su abuso, se han visto vulnerados otros Derechos a más del Trabajo, pues podemos correlacionar con el Derecho a la Salud, pues según una entrevista realizada por el diario El Comercio advierte: “En el caso de Ecuador, los dolores de espalda, la inflamación de los tendones de la muñeca y la afección al oído son las tres enfermedades profesionales más comunes en la pandemia, según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (...)” (El Comercio, Las otras consecuencias del teletrabajo y sus impactos, 2021), consecuencias producto de la inadecuada implementación del Teletrabajo.

Así como del incumplimiento de la norma respecto a la dotación de los equipos por parte del empleador para hacer efectivo el Teletrabajo, aquí claramente se evidencia la transgresión de los principios constitucionales del trabajo en especial el de “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus

labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008), pues claramente se identifica que el lugar para desarrollar las labores no fue el adecuado ni mucho menos garantizó la salud del trabajador, pues un comedor o sala por lo general fue la estación improvisada de trabajo de muchas personas.

Como si fuera poco, el aparataje Estatal, emitió Acuerdos Ministeriales, previo a la promulgación de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19” (2020), los cuales beneficiaron sin duda a los empleadores, pues se valieron de ellos para, de manera abusiva vulnerar el principio constitucional del Derecho al Trabajo “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

En muchos de los casos el trabajo se triplicó, las jornadas laborales se intensificaron, frente a esta forma abusiva de trabajar, los empleadores tenían a su favor el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077, de 15 de marzo de 2020, instrumento legal a través del cual se expidieron las “Directrices para la Aplicación de la Reducción, Modificación o Suspensión Emergente de la Jornada Laboral durante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria” (Madero Poveda, 2020), documento que fue modificado mediante Acuerdo Ministerial MDT-2020-080, de 28 de marzo de 2020, documentos a través de los cuales facultaron al empleador privado a:

Art. 4.- De la reducción emergente de la jornada laboral. - Durante la emergencia sanitaria declarada, por un período no mayor a seis meses, renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión; se acordará adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo, en los términos previstos en dicho cuerpo legal, en virtud de la pandemia provocada por el coronavirus (COVID19). (...)Art. 5.- De la modificación emergente de la jornada laboral. - Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado podrá, en pro de precautelar las actividades y/o producción, modificar de manera emergente la jornada laboral de sus

trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código del Trabajo, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo. (Madero Poveda, 2020)

Con la finalidad de reactivar la economía y preservar los puestos de trabajo, y por la presión del sector empresarial, se expidió la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada de la COVID-19” (2020), que contiene medidas que reducen los pasivos laborales del empresario y benefician aparentemente al trabajador, al no hacerle parte del desempleo, pero al costo de resignar sus derechos. Por lo tanto, la renuncia se configura como una vulneración de derechos.

Con todo lo antes dicho, es claro identificar que se incumplió con los preceptos legales respecto de las “remuneraciones y retribuciones justas”, pues no hubo “a igual trabajo a igual remuneración”, todo lo contrario, en varios de los casos los empleadores utilizaron las disposiciones y Acuerdos Ministeriales, y posteriormente con la expedición de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada de la COVID-19” (2020), normativa que obliga a pensar que fue efectuada a favor del empresario, del empleador, pues con jugarretas y artimañas bajaron los sueldos y supuestamente las horas de trabajo diarias, al menos eso hicieron constar en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo, pero la realidad fue otra, las jornadas laborales se incrementaron, sin importar la intimidad del trabajador y mucho menos su dignidad.

3.2. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO A CAUSA DE LA PANDEMIA POR COVID-19.

Como solución para recuperar a las empresas en la crisis económica derivada de la Pandemia por COVID-19, se expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada de la Covid-19 (2020)

en la cual también se regulan dos medidas que buscan reducir los gastos de las empresas y evitar despidos. La una, son los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo y por otro lado la reducción emergente de la jornada.

a) De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo

La modificación se hace a través de los denominados “acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, que son convenios temporales, celebrados de manera bilateral y directa entre empleador y trabajador, que priman por sobre el contrato de trabajo” (Storini & Cisneros, 2021). Estos acuerdos están establecidos en el artículo 16 de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada de la COVID-19”, que precisa:

De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. -Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento. El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato. De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo. Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores. Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la Fiscalía General del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes. (2020)

La disminución de la remuneración que trae consigo los acuerdos, no implica la rebaja de ninguna otra condición o servicio de la prestación laboral, como sí lo está la medida de la reducción de la jornada. Por tanto, “Después

de celebrar un acuerdo, el trabajador sigue cumpliendo con su jornada laboral normal, pero cobra una remuneración menor.” (Storini & Cisneros, 2021), sin duda una vulneración al principio de igualdad remunerativa.

Sobre las condiciones económicas, la medida se reduce al salario, excluyendo a otros derechos económicos como las horas extraordinarias, pagos adicionales, participación de utilidades y otros beneficios, que están vinculados también a otros derechos que están protegidos constitucionalmente de manera específica, como el Derecho a la Seguridad Social, Salud, entre otros. Estos acuerdos una vez suscritos, deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento. Ahora bien, esta Ley, no prevé otro requisito para la validez de los acuerdos que la voluntad de las partes de la relación laboral, para lo cual incluye un simple formalismo, es decir que el empleador presente los sustentos para suscribirlos argumentando su necesidad, verbigracia, estados financieros, para que este pueda tomar una “decisión informada”.

b) La reducción emergente de la jornada de trabajo

Tiene como objeto la disminución de la remuneración en proporción a la reducción de las horas de labor, con la nueva Ley, se incrementa el límite de la rebaja de la jornada laboral, hasta un máximo del 50%, en la normativa se establece lo siguiente:

Artículo 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir

capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno. De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento. (2020)

Mientras que, con la reforma al Código del Trabajo, se permitió que, en casos excepcionales como la reducción de ingresos o verificación de pérdidas, se reduzca la remuneración con la correspondiente baja de horas de la jornada, se aplicó esta modalidad en la pandemia, inobservando la norma constitucional que exige para la disminución la autorización expresa del trabajador. “Así, en un mismo cuerpo normativo, para un caso de reducción de la remuneración se requiere la aquiescencia del trabajador, y en otro, no.” (Derechos y COVID-19: un análisis desde el derecho al trabajo)

La disminución de la remuneración, no considera las necesidades básicas del trabajador y su familia, peor aún su dignidad, pues, se enfoca exclusivamente en reducir costos del empleador. Es por ello que, en lo que se refiere a estas dos medidas para sostener el empleo, supone la transgresión del derecho a una remuneración justa, que por mandato Constitucional el Estado debe garantizar, y cuyo contenido esencial consiste en recibir un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia. (2021)

Otro derecho vulnerado al trabajo fue el establecido en el Artículo 66 numeral 16 “El derecho a la libertad de contratación.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008). Según la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19”, que en su artículo 20 establece:

el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. (2020)

Una vez más el trabajador, sin libertad de poder exigir sus derechos adquiridos ante las instancias pertinentes, pues el empleador a merced de sus intereses “justificará” la supuesta fuerza mayor para perjudicar y explotar al trabajador, utilizará estas argucias y llevará a la ley para su conveniencia.

En lo que atañe al Teletrabajo, en el Acuerdo Ministerial 181 del 2020, en su artículo 3 determina:

Del teletrabajo.- El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo. El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador.

Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo. (Isch Pérez & Trabajo, 2020)

Es penoso ver como las líneas citadas del artículo 3 de este acuerdo, respecto a las Directrices para la Aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, transgredieron los Derechos del Trabajador, precautelando únicamente la favorabilidad para el empleador, pues una de las características del Teletrabajo es la voluntariedad, pero con esta norma queda a discreción del empleador el implementarla cuando sean las necesidades de él, pero y qué pasa con el Teletrabajador?

¿Acaso se han considerado las condiciones del trabajador para realizar actividades de Teletrabajo?; y justamente a eso se refiere el artículo 4 de este acuerdo, pues establece:

De las herramientas para el teletrabajo.- El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo. (Abg. Andrés Isch Pérez, 2020)

En todo este tiempo que va de la pandemia ¿el empleador ha cumplido con este mandato?. Hasta el momento existen testimonios de los Teletrabajadores respecto a la utilización de sus propios equipos electrónicos, y de los insumos que ha tenido que implementar para la realización del Teletrabajo, y en este punto, se debe hacer hincapié en lo dicho en el acápite anterior, que el empleador se deslindó totalmente de los rubros que se ocasionaron para el Teletrabajador en cumplimiento de sus actividades laborales, ¿las autoridades de gobierno pensaron en algún momento precautelar al Teletrabajador con el gasto que generaría el Teletrabajo?, eso ¿acaso no es un ahorro para el empleador? , se evidencia el favoritismo y la parcialidad del aparataje Estatal hacia los empleadores.

Así también, en el artículo 5 de estas “directrices”, se cita el Derecho a la Desconexión, que se encuentra contemplado en esta nueva Ley humanitaria, y de este derecho surgen nuevas interrogantes, ¿cómo es que el empleador ha reportado al órgano rector, el cumplimiento efectivo del respeto a esta desconexión?, ¿de qué manera el órgano rector puede corroborar el cumplimiento de esta desconexión? Este artículo determina que el empleador no podrá establecer comunicaciones con el Teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos durante 12 horas continuas en el período de

24 horas (2020), ¿las irrupciones grotescas y abusivas de los empleadores por mensajes por redes de comunicación, no forman parte de ésta desconexión?

Y que sucede con el derecho al tiempo de descanso que tenía en la modalidad presencial, se supone que esta ley contempla los mismos derechos en ambas modalidades, lastimosamente, en este tiempo de pandemia el lapso de descanso para el empleador dejó de existir y el trabajador ha tenido que estar desgraciadamente a merced del irrespeto del empleador. Es decir, irrespeto total al cumplimiento de lo establecido en esta misma norma, en su artículo 11: "esta modalidad no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo." (2020)

En este artículo, se especifica el tema de la remuneración la cual fue de igual manera afectada pues se contemplan los pagos "diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente previo acuerdo de las partes." (2020) Pero en este tiempo de pandemia, estas remuneraciones han sido canceladas cuando el empleador ha tenido a bien cancelarlas, con excusas para no pagar las remuneraciones al trabajador, pero la exigencia para el cumplimiento de las actividades estuvieron a primera línea, mientras que el Trabajador no podía exigir el pago de su salario.

En la realidad ecuatoriana, es palpable la vulneración del Derecho al Trabajo, pues las noticias traen consigo frecuentemente estas violaciones, por ejemplo, titulares como: "Trabajadores de CDI realizaron una marcha en el sur de Quito exigiendo pago de sus sueldos" (El Universo, Trabajadores de CDI realizaron una marcha en el sur de Quito exigiendo pago de sus sueldos, 2021); "No pedimos caridad, solo que nos paguen el sueldo de junio" (El Comercio, 2020); "Gremio de artistas del Municipio de Quito reclaman el pago de sueldos atrasados" (El Universo, 2021), son muy comunes hoy en día y las autoridades se mantienen jugando un papel nulo frente a las vulneraciones y constantes atropellos que han recibido los trabajadores.

3.3 ENCUESTAS

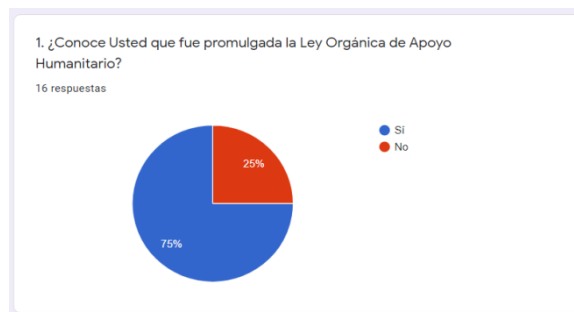
Las concepciones doctrinarias y la leyes expuestas requieren un sentido práctico que permita entender de qué manera se concibe al Teletrabajo, en Teletrabajadores como en Profesionales del Derecho, y con ello poder determinar la vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo, para lo cual se realizó una encuesta con preguntas avaladas por el profesional en Derecho Dr. Carlos Fajardo Romero, Tutor del presente trabajo investigativo; y, de los resultados arrojados de estas, se ratificó la problemática de esta implementación improvisada del Teletrabajo en el Ecuador, de conformidad con el siguiente detalle:

Encuesta a Teletrabajadores (muestra, Anexo 1), abierta el día 03/07/2021 y cerrada el 04/07/2021 a través de formularios de Google Forms, con la siguiente dirección:

https://docs.google.com/forms/d/1e_PYtli0Rwf0J33rXIXQgMmerUEtLo1A7tiumfirLy4/edit#responses (2021)

RESULTADOS: Con la encuesta realizada, se determinó que el 25% de encuestados desconocía que fue promulgada esta Ley.

GRÁFICO 2

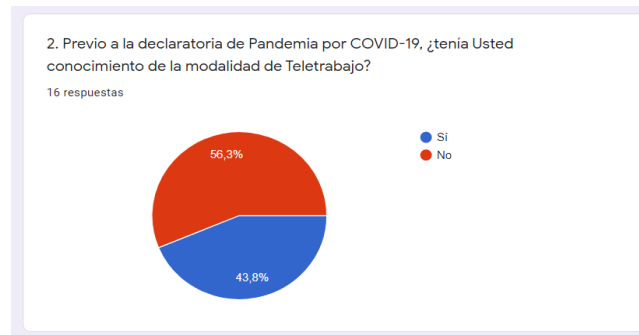


Nota: fuente y elaboración propia

Ahora bien, sobre el conocimiento o desconocimiento de la modalidad de Teletrabajo, y según consta en el Gráfico No. 3, el 56,3% de encuestados

desconocía de esta modalidad antes de la declaratoria de Pandemia por COVID-19.

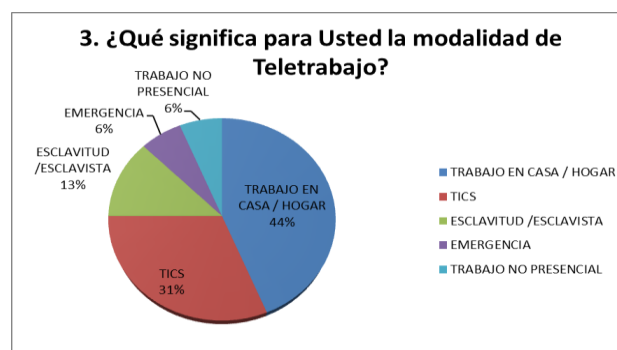
GRÁFICO 3



Nota: fuente y elaboración propia

La tercera pregunta del cuestionario, permite entender qué significado tiene la modalidad de Teletrabajo para cada uno de los encuestados, en donde el denominador común fue el “trabajar en casa”; cabe resaltar dos respuestas una de ellas la considera como modalidad esclavista, y la otra como esclavitud informática, lo cual denota ya vulneraciones:

GRÁFICO 4



Nota: fuente y elaboración propia

La cuarta interrogante: ¿Recibió algún tipo de notificación por parte de su empleador del cambio de modalidad tradicional a modalidad de Teletrabajo?, la mayoría de encuestados, indican que recibieron algún tipo de notificación, en su mayoría correos electrónicos, ahora bien este cuestionamiento denota el desconocimiento de que significa la notificación, pues se receptaron algunas

respuestas como “Acuerdos Ministeriales” o “Resoluciones del Presidente de la República”. (Ver anexo 1)

La quinta pregunta fue ¿Qué derechos considera Usted que tiene como Teletrabajador?, el resultado que arrojó esta pregunta, es “los mismos”, es decir que en su mayoría consideran que tienen iguales Derechos que los que tenían cuando trabajaban de manera presencial. (Ver anexo 1).

La siguiente interrogante, desde luego trascendental en la investigación denota la vulneración a la norma vigente respecto del Teletrabajo, por parte de los empleadores:

GRÁFICO 5



Nota: fuente y elaboración propia

Lógicamente si el empleador se despreocupó de proveer los equipos e insumos para el desarrollo del Teletrabajo, es normal asumir las abrumadoras respuestas a la séptima pregunta realizada respecto de haber incurrido en gastos adicionales para el desarrollo de sus actividades:

GRÁFICO 6

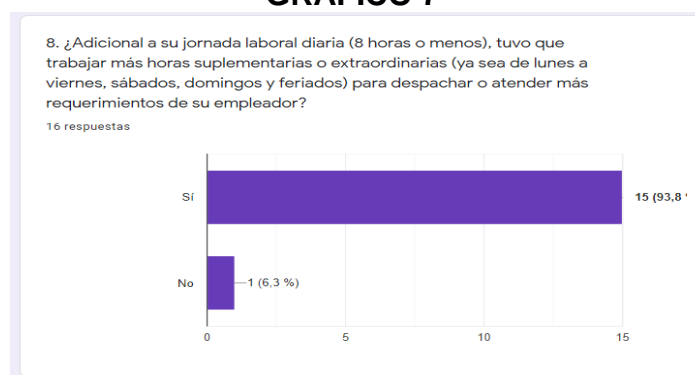


Nota: fuente y elaboración propia

Al ser una respuesta afirmativa, el siguiente cuestionamiento fue especificar el tipo de gastos, los encuestados fueron más allá de las respuestas esperadas tales como incremento de tarifas en servicios básicos, aumento de plan de internet, compra de equipos electrónicos; la más llamativa sin duda fue: “Compra de: sillón de trabajo, Escritorio, Pizarra electrónica, cable para internet, lentes protectores de luz de computadora.”, son realidades que cada uno de los Teletrabajadores ha tenido que vivir, y como adicional uno de los entrevistados mencionó “cambio de lentes, consultas oftalmológicas”, ¿acaso no son afectaciones a la salud del Teletrabajador por cumplir sus actividades en Teletrabajo?

La siguiente gráfica demostrará otra de las vulneraciones al Teletrabajador, respecto de su horario de trabajo, y su jornada laboral, claramente se evidencia que el 93,57% de encuestados trabajó más horas de las que le correspondían en cumplimiento de su horario de trabajo diario, el cuestionamiento respecto a, si el pago de las horas adicionales trabajadas fue remunerado, arrojó como respuesta NO conforme consta en Anexo 1 (justificación respuesta 8)

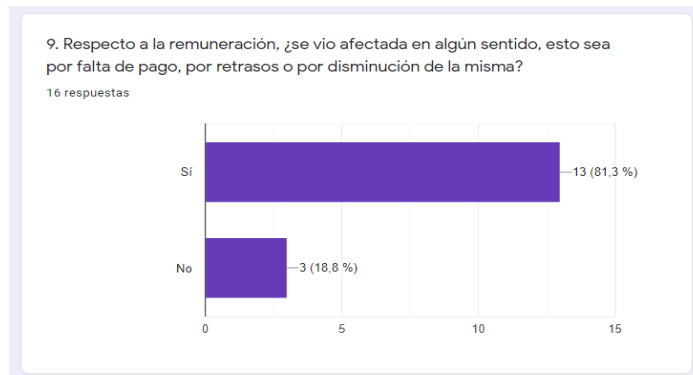
GRÁFICO 7



Nota: fuente y elaboración propia

Y es así que, la pregunta novena continúa la tónica de la remuneración del Teletrabajador y las afectaciones que tuvo al respecto, a la cual, y como se observa en el Gráfico No. 8, el 81,3% de los encuestados, da como respuesta afirmativa, especificando posteriormente en la justificación de la pregunta 9 los retrasos de las remuneraciones, así como las reducciones (ver Anexo 1).

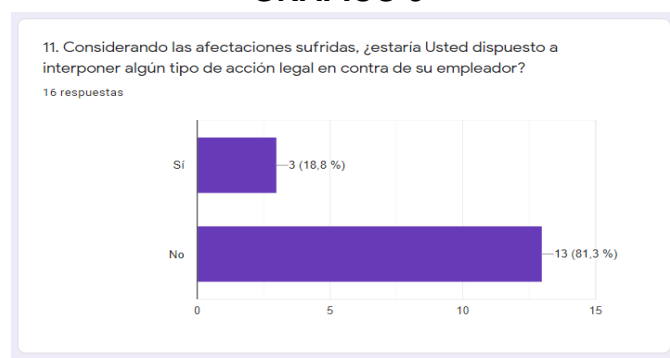
GRÁFICO 8



Nota: fuente y elaboración propia

Finalmente, se debe determinar si el Teletrabajador tuvo afectaciones, y todos respondieron que tuvieron algún tipo de afectación, de ellas la más recurrente fue el estrés, como consta en la pregunta 10 del Anexo 1, y a este cuestionamiento devino la pregunta 11 respecto a realizar algún tipo de acción para precautelar sus derechos, a lo que los entrevistados respondieron que NO (Gráfico 9) en su mayoría, por múltiples razones, la más relevante de ellas es el “temor a perder el empleo”. (Ver Anexo 1).

GRÁFICO 9



Nota: fuente y elaboración propia

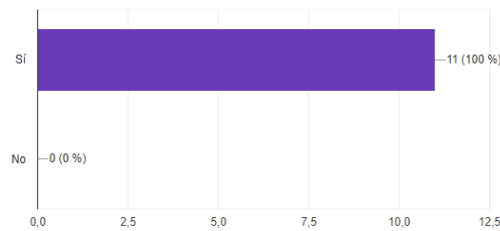
Encuesta a Profesionales del Derecho (muestra, Anexo 2), realizada a través de formularios de Google, con la siguiente dirección:

https://docs.google.com/forms/d/1MkLanZeFVBCk1taQ42qubLBiSYHVoo_d5s9GkoEdmQA/edit (2021)

La primera interrogante atañe a la percepción que el Profesional del Derecho tiene respecto a la vulneración de algún Derecho Constitucional en materia laboral, a lo cual el 100% de los encuestados indica que Sí, lo cual se puede visualizar en el Gráfico No. 10, y al respecto los encuestados indican posteriormente una gama de respuestas que constan en el Anexo 2 (justificación pregunta 1), de entre las más relevantes mencionan al Derecho al Trabajo, al Buen Vivir, a la Salud, entre otros.

GRÁFICO 10

1. ¿Considera Usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnera algún Derecho Constitucional en materia laboral?
11 respuestas

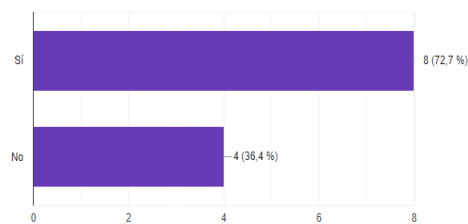


Nota: fuente y elaboración propia

La segunda interrogante es respecto al conocimiento del Profesional del Derecho en relación a la regulación del Teletrabajo en el Ecuador, es así que la gráfica once indica una respuesta positiva de un 72,7%.

GRÁFICO 11

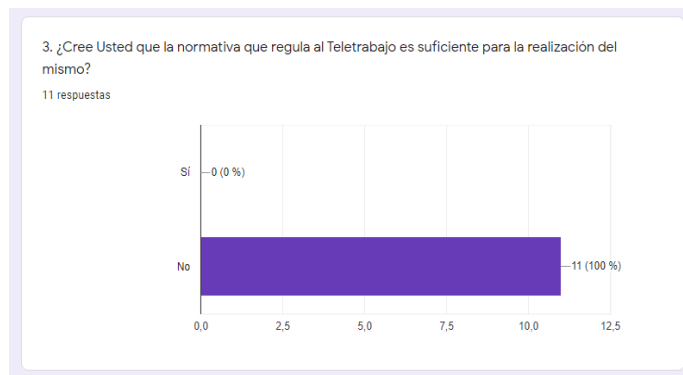
2. ¿Conoce Usted si el Teletrabajo se encuentra regulado en el Ecuador?
11 respuestas



Nota: fuente y elaboración propia

La tercera interrogante responde a una respuesta negativa del 100% de los Profesionales del Derecho, respecto a la consideración si la normativa que regula el Teletrabajo es suficiente para que se pueda efectuar el mismo; y, de está surgen varias justificaciones dentro de las más relevantes se considera que la normativa no es completa porque no contempla todos los aspectos que le permitan proteger al Teletrabajador:

GRÁFICO 12



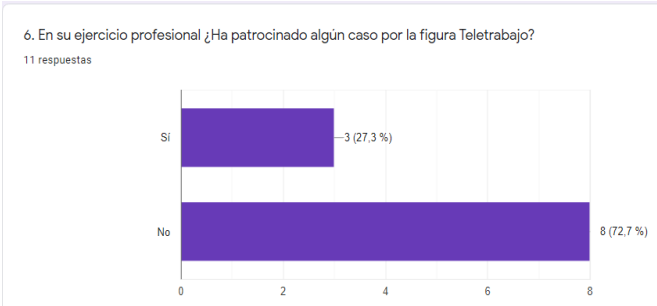
Nota: fuente y elaboración propia

Como cuarta interrogante está: La modalidad de Teletrabajo implementada en el Servicio Público y Privado, durante la Pandemia por COVID-19 ¿de qué manera afectó en el desarrollo del ejercicio de su profesión?, de la cual el denominador común de respuesta fue la lentitud en el despacho de requerimientos (ver Anexo 2), lo que ocasionó un percance para el desarrollo de sus actividades como profesionales, pues se irrespetaron e inobservaron plazos y términos establecidos en la Ley.

La quinta interrogante se enfocó en identificar los Derechos Constitucionales que, como Profesionales del Derecho consideran que fueron vulnerados a los Teletrabajadores, de los cuales se resaltan los siguientes Derechos: salud, desconexión, al trabajo, remuneración justa (ver Anexo 2).

Finalmente, respecto al ejercicio profesional y al patrocinio bajo la figura de Teletrabajo, los entrevistados responden con un 72,7% que no han tenido casos bajo esta figura laboral, información que se observa en la siguiente Gráfica:

GRÁFICO 13



Nota: fuente y elaboración propia

CONCLUSIONES

La modalidad de Teletrabajo en el Ecuador, implementada por la pandemia por COVID-19, ha conllevado a incursionar en una modalidad innovadora que, de cierto modo resultó atractiva y a la vez indispensable para no paralizar por completo las actividades cotidianas en los trabajos de oficina; sin embargo, al ser un campo no común, se ha evidenciado la vulneración del Derecho del Trabajo.

Con el estudio de la concepción del Derecho Constitucional, el surgimiento de la Constitución como norma fundamental de los Estados, por contener además a los Derechos Humanos, dentro de los cuales se contempla al Derecho al Trabajo del cual se lo ha conceptualizado en su evolución, así como en la legislación ecuatoriana, se concluye que el Derecho al Trabajo sí está normado y regulado tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo, por lo tanto, a los trabajadores podrían demandar sus derechos en caso de ser transgredidos.

La serie de atropellos a los trabajadores ha sido constante bajo esta modalidad de Teletrabajo, sin respetarse el horario establecido de la jornada laboral, obligando al trabajador a estar pendiente todo el tiempo de los medios telemáticos, lo que nos conlleva a compararlo con una especie de esclavitud adaptada en la actualidad “por así decirlo”, en la que, el trabajador debió estar todo el tiempo pendiente de sus dispositivos electrónicos, quebrantando así la Declaración de los Derechos Humanos (1948), la Constitución de la República del Ecuador (2008), irrespetándose así su Derecho a la desconexión.

En el Derecho comparado, en el Colombia, el Teletrabajo fue adoptado como política pública en el año 2008, en el cual se debe rescatar algo sumamente importante, puesto que el Teletrabajo en este país tiene una característica de inclusivo con la población vulnerable, en la cual también

están consideradas las personas privadas de libertad, dando un trato igualitario a todos los gobernados.

En el Perú, un aspecto relevante a resaltar es respecto de medios para la realización del Teletrabajo, y la ley contempla que serán dotados por el empleador, pero en el caso de ser propios del Teletrabajador, el empleador está obligado a compensar los gastos, y vale la pena enfatizar en que si el Teletrabajo es realizado con equipos de terceros o en cabinas de internet “el empleador asume los gastos que conlleva”, muy acertado para no perjudicar al Teletrabajador, pues los valores que implica la modalidad de teletrabajo son de diferente índole, tales como compra de computador, plan de internet, entre otros, puesto que cada Teletrabajador tiene una realidad distinta y son rubros no contemplados que merman sus ingresos económicos.

De las encuestas a los Teletrabajadores, se puede observar que por más que consideren transgredidos sus Derechos Constitucionales, no realizarán ninguna reclamación en contra del empleador, lo que se entiende que, se prefiere mantener un mal trabajo a pasar a formar parte del desempleo que se incrementó abruptamente con la Pandemia por Covid-19.

Es impresionante extraer de los entrevistados que, pese a que la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19” (2020) fue parcializada en beneficio de los empleadores, ni las condiciones mínimas que esta ley demanda pudieron cumplir éstos, pues hasta el día de hoy no han dotado de los equipos que le permitan realizar sus actividades como Teletrabajador.

Hemos visto que no basta con registrar al trabajador en la herramienta SUT del Ministerio del Trabajo, con la modalidad de teletrabajo, pues recordemos que esta información es de uso del empleador, y el trabajador ni siquiera tiene una notificación del cambio de su modalidad laboral, está a merced de las disposiciones del dueño del capital.

“La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19” (2020), denota “un pacto” entre el empleador y el trabajador, respecto a la modalidad de Teletrabajo, penosamente en el país no se ha visto reflejado este “pacto”, la modalidad de Teletrabajo fue impuesta, irrespetando así los preceptos de esta Ley.

Finalmente, se concluye con la afirmación de la vulneración íntegra del artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, pues desde la imposición de la modalidad del Teletrabajo en marzo de 2020, no se puede hablar de una libertad de escogimiento o aceptación; en segundo momento, y como se pudo ver en el desarrollo del presente trabajo, se vio transgredida la dignidad del Trabajador, la vida decorosa, las remuneraciones y retribuciones justas, y mayormente el desempeño de un trabajo saludable, pues el estrés generado, así como la utilización de lugares no adecuados para el trabajo generaron más de un problema en la salud de los Teletrabajadores ecuatorianos.

RECOMENDACIONES

1.- Tomando el ejemplo colombiano, a manera de rehabilitación social de las personas privadas de libertad, el gobierno ecuatoriano podría en primera instancia considerar a estas personas parte de los grupos vulnerables, posterior a ello, se podría realizar un estudio o propuesta del aparataje estatal que le permita considerar a este sector poblacional como productivo para la sociedad y con ellos se podría implementar, posiblemente en un porcentaje adecuado al Teletrabajo en este sector, con ello el privado de libertad dejaría de ser una carga para el Estado y más bien, podría utilizar sus conocimientos en el Teletrabajo para el Gobierno, cuán importante y humanista sería sin duda aplicarlo como parte de una rehabilitación social idónea para el reinserción con la sociedad.

2.- Modificar la ley laboral, en el sentido de que se genere la responsabilidad puntual del empleador, es decir que se exija el medio de verificación con el cual se entregaron los equipos, elementos e insumos para el adecuado desarrollo del Teletrabajo, y que en el caso de que los insumos sean del Teletrabajador, tomando el ejemplo de la normativa peruana, se exija al empleador asumir con los gastos, es decir se prevea el pago de un rubro adicional que el permita al Teletrabajador compensar los gastos que incurre con el Teletrabajo.

3.- Del derecho comparado, podemos identificar un factor común que garantizaría los Derechos del Teletrabajador ecuatoriano, mediante una adenda del contrato o una acción de personal en el que se haga constar: remuneración, actividades, equipos e insumos, el horario de trabajo, derecho a la desconexión por más de 12 horas continuas en una jornada de 24 horas,

reconocimiento de días de descanso (sábados, domingos y feriados), reconocimiento del pago de horas extras o extraordinarias, que si bien el artículo innumerado incorporado en el Código del Trabajo determina que la modalidad de Teletrabajo se haga constar en un contrato o en un documento anexo, más no indica que deberá incluir por lo que, a groso modo se deja nuevamente a voluntad del empleador de imponer sus reglas del juego.

4.- La modalidad de Teletrabajo aporta un sin número de beneficios para las empresas y para los trabajadores, beneficios como flexibilidad, productividad, que si se siguieran los estándares indicados por la OIT para su aplicación, y el aparataje Estatal, modificara o expidiera normas que regulen y amparen al trabajador que acepte realizar esta modalidad laboral, sería de beneficio para las partes, viéndolo de ese modo sería un ganar – ganar, verbigracia el empleador contempla gastos para el desarrollo del Teletrabajo, y el Teletrabajador ya no los asume, sino que los reporta a la empresa para que los compense; el empleador dota de enseres para el desarrollo del Teletrabajo, el empleado no sufre de afectaciones en su salud, y con ello, el empleador no tendrá días de pérdida por permisos médicos.

BIBLIOGRAFÍA

Pacto de San José de Costa Rica. (1978).

Organización Internacional del Trabajo. (1996-2021). Recuperado el 25 de 05 de 2021, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

La Hora. (09 de 05 de 2006). Recuperado el 01 de 06 de 2021, de <https://lahora.com.ec/noticia/426273/un-presidente-progresista#:~:text=El%2013%20de%20febrero%20de,Caama%C3%B1o%20es%20nombrado%20Presidente%20Constitucional.&text=Eran%20antimilitaristas%2C%20defend%C3%ADan%20la%20supremac%C3%ADa,materia%20religiosa%20y%20>

La Hora. (09 de 05 de 2007). Recuperado el 01 de 06 de 2021, de <https://lahora.com.ec/noticia/567476/constitucion-politica-de-1878>

WordPress-Teletrabajo. (28 de Abril de 2016). Recuperado el 24 de 05 de 2021, de <https://teletrabajoblog.wordpress.com/2016/04/28/quien-es-jack-nilles/>

Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud. (2020). Recuperado el 27 de 05 de 2021, de La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es

Real Academia Española. (2021). Recuperado el 17 de Marzo de 2021, de <https://dle.rae.es>

Abg. Andrés Isch Pérez, M. d. (14 de 09 de 2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181. *Directrices para la aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Abg. Andrés Vicente Madero Poveda, M. d. (12 de Marzo de 2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. Quito, Pichincha, Ecuador.

Aguilar, L. (2012). *Derecho Laboral Práctico*. Guayaquil, Ecuador: Publicaciones Jurídicas.

Asamblea Constituyente. (06 de 09 de 1852). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Asamblea General en su resolución 217 A (III). (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París, Francia.

Asamblea Nacional. (06 de 04 de 1878). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Ambato, Tungurahua, Ecuador.

Asamblea Nacional. (14 de 01 de 1897). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Asamblea Nacional. (23 de 12 de 1906). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Asamblea Nacional. (26 de 03 de 1929). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Asamblea Nacional. (22 de junio de 2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.

Asamblea Nacional Constituyente. (06 de 03 de 1945). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.

- Asamblea Nacional Constituyente. (31 de 12 de 1946). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (25 de 05 de 1967). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (06 de 07 de 1991). Constitución Política de Colombia. (Corte Constitucional, Consejo Superior de la Judicatura, & Sala Administrativa - Cendoj, Edits.) Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.
- Asamblea Nacional Constituyente. (11 de 08 de 1998). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de 10 de 2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Montecristi, Manabí, ECUADOR.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (12 de 1938). *Asamblea Nacional del Ecuador*. Recuperado el 02 de 06 de 2021, de Asamblea Nacional del Ecuador: <http://archivobiblioteca.asambleanacional.gob.ec/1938issuu>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (13 de 02 de 1884). Constitución Política. *Constitución Política*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Bacon, F. (1620). *Nuevos instrumentos científicos*.
- Barchini, G. (2006). *Métodos "I+ D" de la informática*.
- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (1997). Más allá del dilema de los métodos. Ediciones Uniandes.
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo . *THĒMIS-Revista de Derecho*, 13-26.
- Boza Pro, G. (2020). *Lecciones de Derecho del Trabajo*.
- Buira Jordi. (2012). *El Teletrabajo entre el mito y la realidad*. Barcelona.
- Burneo Burneo, R. E. (2010). *Derecho Constitucional* (Vol. III). Quito, Pichincha, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).
- Cabanellas, G. (2016). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: ELIASTA.
- Calvo Blanco, J. (Febrero de 2020). *Lawi - Enciclopedia Jurídica Online*. Recuperado el 12 de Marzo de 2021, de Lawi - Enciclopedia Jurídica Online: <https://mexico.leyderecho.org/derecho-constitucional/>
- Carbonell, M. (2015). *Introducción al Derecho Constitucional*. (T. I. Blanch, Ed.) México D. F., México.
- Cartagena, U. d. (s.f.). *Teoría Constitucional*. Recuperado el 06 de 06 de 2021, de <https://teoriaconstitucion.wixsite.com/derecho/derechoconstitucional>
- Congreso Constituyente. (09 de 1830). CONSTITUCIÓN DEL ESTADO DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN DEL ESTADO DEL ECUADOR*. Riobamba, Chimborazo, Ecuador.
- Congreso Constituyente Democrático. (31 de Diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Perú.
- Congreso de la República. (05 de 06 de 2013). Ley No. 30036. *Ley que Regula el Teletrabajo*. Lima, Perú.
- Congreso de la República de Colombia. (16 de 07 de 2008). LEY 1221 DE 2008. Bogotá, Colombia.

- Consejo Europeo, .. (16 de Julio de 2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Bruselas, Bélgica.
- Convención Nacional. (13 de 08 de 1835). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Ambato, Tungurahua, Ecuador.
- Convención Nacional. (31 de 03 de 1843). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Convención Nacional. (03 de 12 de 1845). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- Convención Nacional. (25 de 02 de 1951). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Convención Nacional del Ecuador. (10 de 04 de 1861). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Convención Nacional del Ecuador. (11 de 08 de 1869). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Dávila, N. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*.
- Durán Ponce, A. (06 de Mayo de 2013). *Derecho Ecuador.com*. Recuperado el 31 de Marzo de 2021, de Derecho Ecuador.com: <https://www.derechoecuador.com/constitucion-y-constitucionalismo#:~:text=El%20Derecho%20Constitucional%20tiene%20su,la%20difusi%C3%B3n%20del%20movimiento%20constitucionalista.&text=La%20Declaraci%C3%B3n%20Constituyente%20de%201791,todas%20las%20facultades>
- Educar Plus*,. (s.f.). Obtenido de <https://educarplus.com/2021/02/que-es-la-carta-negra-o-constitucion-de-1869.html#h-qu-contempla-la-carta-negra-o-constituci-n-de-1869>
- El Comercio. (20 de 07 de 2020). No pedimos caridad, solo que nos paguen el sueldo de junio. Quito, Pichincha, Ecuador.
- El Comercio. (08 de 04 de 2021). Las otras consecuencias del teletrabajo y sus impactos. Quito, Pichincha, Ecuador.
- El Universo. (19 de 05 de 2021). Gremio de artistas del Municipio de Quito reclaman el pago de sueldos atrasados. Quito, Pichincha, Ecuador.
- El Universo. (02 de 03 de 2021). Trabajadores de CDI realizaron una marcha en el sur de Quito exigiendo pago de sus sueldos. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Estrada Lechuga, C. (s.f.). Recuperado el 05 de 2021, de <https://es.slideshare.net/ciroestrada/origen-y-evolucion-de-la-constitucin#:~:text=ARIST%C3%93TELES%E2%80%A6%20y%20PLAT%C3%93N%20%E2%80%A2%20Fueron,ley%20a%20un%20principio%20superior>.
- Evangelista, M. C. (s.f.). Recuperado el 27 de 04 de 2021, de http://www.calp.org.ar/wp-content/uploads/2017/02/carta_magna.pdf
- Felipe VI, R. d., & Pedro Sánchez Pérez- Castejón, P. d. (22 de 09 de 2020). Real Decreto-ley 28/2020. *De trabajo a distancia*. Madrid, España.
- García Máynez, E. (2014). *Mexico | Enciclopedia Jurídica Online*. Recuperado el 03 de Marzo de 2021, de <https://mexico.leyderecho.org/derecho-constitucional/>
- García Toma, V. (2010). *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. Arequipa, Perú: ADRUS.

- H. Congreso Nacional. (16 de Diciembre de 2005). Código de Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador.
- H. Congreso Nacional. (16 de Diciembre de 2005). CÓDIGO DEL TRABAJO. Quito, Ecuador.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (s.f.). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). Mc Graw Hill.
- Herrera Solorio, J. (s.f.). *El Universal Querétaro*. Recuperado el 06 de 06 de 2021, de <http://www.eluniversalqueretaro.mx/content/la-constitucion-en-la-edad-media-y-hasta-nuestros-dias>
- <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>. (s.f.).
- I, R. J., Martínez, J. A., & Social, M. d. (24 de 03 de 1995). Real Decreto Legislativo 1/1995. *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, España.
- Isch Pérez, A., & Trabajo, /, M. (14 de 09 de 2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181. *Expedir las Directrices para la Aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19*. San Francisco de Quito, D.M., Pichincha, Ecuador.
- Juan Calos I, Rey de España. (08 de 11 de 1995). Ley 31/1995. *Prevención de Riesgos Laborales*. España.
- Juan Carlos I. (29 de 12 de 1978). Constitución Española. España.
- Juan Carlos I, R. d., Rajoy Brey, M., & España, P. d. (10 de 02 de 2012). Real Decreto-ley 3/2012. *De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Madrid, España.
- Kelsen, H. (s.f.). *Teoría General del Derecho y del Estado*.
- Larrea Holguín, J. (1998). *Derecho Constitucional Ecuatoriano* (Vol. I). Loja, Loja, Ecuador: Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.
- Larrea Holguín, J. (1998). *Derecho Constitucional Ecuatoriano* (Vol. II). Loja, Loja, Ecuador: Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.
- Madé Serrano, N. (s.f.). *Metodología de la Investigación*.
- Madero Poveda, A. V. (15 de 03 de 2020). Directrices para la Aplicación de la Reducción, Modificación o Suspensión Emergente de la Jornada Laboral durante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Martín Alberto Vizcarra Cornejo, P. d. (24 de 03 de 2020). Decreto Supremo N° 010-2020-TR. *Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado sobre el trabajo remoto*. (N. Legales, Ed.) Lima, Perú: El Peruano.
- Massachussets, I. 1. (s.f.). *El gato.org*. Recuperado el 22 de 06 de 2021, de <https://www.elcato.org/constitucion-de-los-estados-unidos>
- Mgs. Catalina Andramuño Zeballos, M. d. (11 de Marzo de 2020). ACUERDO N° 00126 - 2020. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Ministerio de las Tecnologías, M. d. (2012). *El Libro blanco del Teletrabajo en Colombia*. Bogotá: Corporación Colombia Digital.
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/01/Instructivo-SUT-de-Teletrabajo1.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 31 de 05 de 2021, de Plataforma e-learning: <http://elearning.trabajo.gob.ec/enrol/index.php?id=12>

- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 29 de 05 de 2021, de Ministerio del Trabajo:
<http://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Recuperado el 29 de 05 de 2021, de Ministerio del Trabajo:
<http://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/>
- Ministerio del Trabajo. (26 de 05 de 2015). Decreto Número 1072 de 2015. *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogotá, Colombia.
- Moreno Garcés Lenin, P. C. (16 de Marzo de 2020). Decreto Ejecutivo N° 1017. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Moreno Garcés Lenin, P. C. (29 de 09 de 2020). Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Naranjo Mesa, V. (2003). *Teoría Constitucional e Instituciones Políticas* (Novena ed.). Bogotá, Colombia: EDITORIAL TEMIS S.A.
- National Contitution Center. (s.f.). Recuperado el 22 de 05 de 2021, de
<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/us/us181es.pdf>
- Ochoa Rivadeneira, R. J. (03-04 de 07 de 2021). Encuesta a Teletrabajadores. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ochoa Rivadeneira, R. J. (03-04 de 07 de 2021). Encuesta a Profesionales del Derecho. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ollanta Humala Tasso, P. d., & Daniel Maurate Romero, M. d. (03 de 11 de 2015). Decreto Supremo No. 017-2015-TR. *Reglamento de la Ley No. 30036, Ley que Regula el Teletrabajo*. (N. Legales, Recopilador) Lima, Perú: El Peruano.
- Organización Internacional de Trabajo. (2011). *Organización Internacional de Trabajo*. Recuperado el 27 de 05 de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, Guía práctica.
- Ortiz, F. (2004). *Diccionario de la Metodología de la Investigación Científica*.
- Oxford Languages. (s.f.). Obtenido de <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>
- Paz, J. J., & Cepeda, M. (Noviembre de 2008). *irg*. Recuperado el 03 de 06 de 2021, de La Asamblea Constituyente: contexto, funcionamiento y estrategia de actores: <http://www.institut-gouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-449.html#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%201998%20se%20se%C3%B1alaba,cubiertas%20por%20el%20mar%20territorial.>
- Pérez Escobar, J. (2010). *Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica*.
- Petit, E. (2007). *Tratado Elemental de Derecho Romano* (23a ed.). México: Editorial Porrúa.
- Porrás Nadales, A. (1989). *Revolución y Constitución*. (3).
- Primera Comisión. (10 de 08 de 1979). CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR. *CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Quevedo Terán, P. (s.f.). *La Constitución del '38 ¿realidad o ficción?*
- Rabaneick, M., Salgado Pesantes, H., López Freire, E., Burneo Bureneo, V., Oyarte Martínez, R., Tinajero Villamar, F., y otros. (Noviembre de 1999). *Derecho Constitucional Para Fortalecer la Democracia*. Quito, Pichincha, Ecuador: Tribunal Constitucional, Quito.

- Sáenz Moreno, J. A. (S/F). DERECHO CONSTITUCIONAL, OBJETO Y MÉTODO: ¿SIGLO XX O SIGLO XXI? 18.
- Santos Altamirano, F. M. (2015-2016). Derecho Constitucional I. *Derecho Constitucional I*. Cuenca, Azuay, Ecuador.
- Social work research & evaluation: Quantitative and qualitative approaches* (Quinta ed.). (s.f.). Illinois.
- Storini, C., & Cisneros, C. (19 de Mayo de 2021). Derechos y COVID-19: un análisis desde el derecho al trabajo. Cuenca, Azuay, Ecuador: Casa Editora- Universidad del Azuay.
- Teletrabajo*. (s.f.). Recuperado el 24 de 05 de 2021, de <https://teletrabajoblog.wordpress.com/2016/04/28/quien-es-jack-nilles/>
- UNIDOS POR LOS DERECHOS HUMANOS*. (s.f.). Obtenido de <https://www.unidosporlosderechoshumanos.mx/what-are-human-rights/brief-history/magna-carta.html>
- Urbina Trueba, A. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. México.
- VALENCIA VEGA, A. (1988). *Desarrollo del Constitucionalismo* (Vol. 2ª). La Paz, Bolivia,: Juventud.
- World Health Organization*. (s.f.). Obtenido de <https://www.who.int/about/what-we-do>
- www.significados.com › *derecho-constitucional*. (s.f.).

ANEXOS

ANEXO 1

ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO, IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19.

Entrevista a Teletrabajadores



1. ¿Conoce Usted que fue promulgada la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? *

Sí

No

2. Previo a la declaratoria de Pandemia por COVID-19, ¿tenía Usted conocimiento de la modalidad de Teletrabajo? *

- Sí
- No

3. ¿Qué significa para Usted la modalidad de Teletrabajo? *

Una modalidad esclavista.

4. ¿Recibió algún tipo de notificación por parte de su empleador del cambio de modalidad tradicional a modalidad de Teletrabajo? *

No ▼

Pregunta 4. Si la respuesta es Sí, especifique:

5. ¿Qué derechos considera Usted que tiene como Teletrabajador? *

Al descanso, a la privacidad y una remuneración justa.

6. ¿Los equipos que utilizó para realizar Teletrabajo fueron dotados por el empleador? *

- Sí
- No

7. Para cumplir con sus actividades de Teletrabajo ¿incurrió en gastos adicionales? *

- Sí
- No

Pregunta 7. Si la respuesta es Sí, especifique:

Luz, computadora, plan móvil e internet

8. ¿Adicional a su jornada laboral diaria (8 horas o menos), tuvo que trabajar más horas suplementarias o extraordinarias (ya sea de lunes a viernes, sábados, domingos y feriados) para despachar o atender más requerimientos de su empleador? *

- Sí
- No

Pregunta 8. Si la respuesta es Sí, especifique si estas fueron pagadas:

No fueron consideradas, ni remuneradas.

9. Respecto a la remuneración, ¿se vio afectada en algún sentido, esto sea por falta de pago, por retrasos o por disminución de la misma? *

Sí

No

Pregunta 9. Si la respuesta es Sí, especifique:

Debido a los acuerdos forzados que tuvimos con el empleador, estos fueron pagadas en partes, cuando quería el empleador, pese a tener un convenio.

10. Identifique Usted ¿cuáles fueron las afectaciones de manera general, que tuvo con la realización de Teletrabajo en su hogar? *

Malestar con mi familia, debido a que me llamaba cuando quería el empleador, sin respetar mi horario de trabajo, se fijaban reuniones sin coordinar o anticipar una hora. Adicional he tenido problemas de salud, es decir dolores de espalda por la mala postura y estrés.

11. Considerando las afectaciones sufridas, ¿estaría Usted dispuesto a interponer algún tipo de acción legal en contra de su empleador? *

Sí

No

Pregunta 11. Porqué: *

Por temor a perder el empleo.



ANEXO 2

ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO, IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19.

Entrevista a profesionales del Derecho.



1. ¿Considera Usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnera algún Derecho Constitucional en materia laboral? *

Sí

No

Pregunta 1. Si la respuesta es Sí, determine que Derechos: *

Derecho a la libertad de contratación, Derecho a la igualdad de remuneración, Derecho al Buen Vivir.

2. ¿Conoce Usted si el Teletrabajo se encuentra regulado en el Ecuador? *

Sí

No

3. ¿Cree Usted que la normativa que regula al Teletrabajo es suficiente para la realización del mismo? *

Sí

No

Pregunta 3. Porqué: *

Debería realizarse un estudio a fondo sobre la implementación de ésta modalidad debido a que, para el caso del Ecuador un artículo y acuerdos ministeriales, no son suficientes para abarcar todas las necesidades y transgresiones que viven los teletrabajadores, con tal de mantener sus puestos de trabajo. Pese a tener una Constitución garantista de derechos esta se inobserva al momento de la creación de las leyes, con ello, no se pierde la mala costumbre de que la ley se incline en beneficio de los más fuertes.

4. La modalidad de Teletrabajo implementada en el Servicio Público y Privado, durante la Pandemia por COVID-19 ¿de qué manera afectó en el desarrollo del ejercicio de su profesión?

*

*Afecto en el cumplimiento de plazos por parte de los jueces para el despacho de causas, quienes en muchos de los casos se han tomado hasta 2 meses para despachar un escrito o entregar oficios.

*Otra afectación se da a través del diferimiento de las audiencias, pues con ello, existe un menoscabo en nuestros ingreso económicos.

5. ¿Qué Derechos Constitucionales considera Usted que fueron vulnerados a los Teletrabajadores, durante la pandemia por COVID-19? *

Salud, al libre esparcimiento, a la desconexión, a un salario justo.

6. En su ejercicio profesional ¿Ha patrocinado algún caso por la figura Teletrabajo? *

Sí

No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO 3

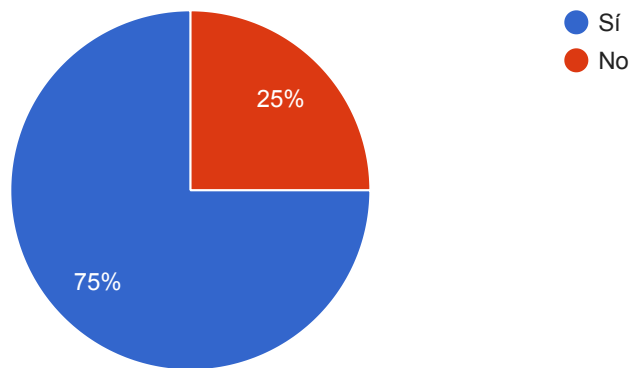
ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO, IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19.

16 respuestas

[Publicar datos de análisis](#)

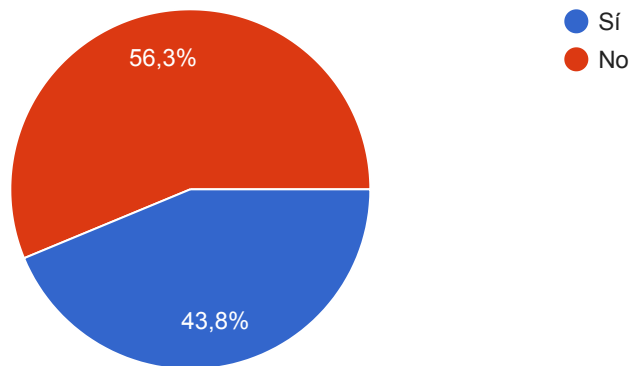
1. ¿Conoce Usted que fue promulgada la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

16 respuestas



2. Previo a la declaratoria de Pandemia por COVID-19, ¿tenía Usted conocimiento de la modalidad de Teletrabajo?

16 respuestas



3. ¿Qué significa para Usted la modalidad de Teletrabajo?

16 respuestas

Una modalidad esclavista.

Trabajo en casa, cumpliendo las 8 horas laborales

trabajar en la casa para la empresa o institucion

Trabajo en casa de manera virtual cargando por cuenta del trabajador con todos los costos de conectividad y otros.

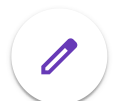
Realizar actividades laborales en casa con conectividad a internet

Trabajo en linea

Esclavitud informática

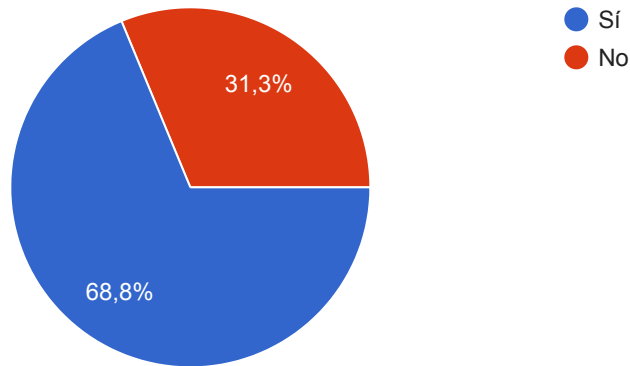
Trabajo desde casa

Emergencia



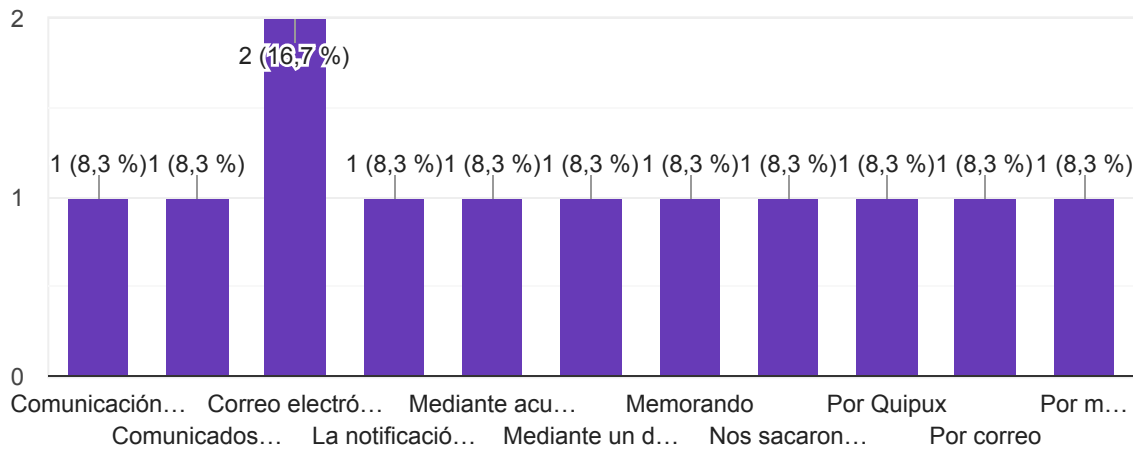
4. ¿Recibió algún tipo de notificación por parte de su empleador del cambio de modalidad tradicional a modalidad de Teletrabajo?

16 respuestas



Pregunta 4. Si la respuesta es Sí, especifique:

12 respuestas



5. ¿Qué derechos considera Usted que tiene como Teletrabajador?

16 respuestas

Al descanso, a la privacidad y una remuneración justa.

Los mismos

ninguno

Los mismos que me reconoce el Código de Trabajo

Jornadas, equipos tecnológicos, conectividad y estabilidad emocional y de salud

Al salario

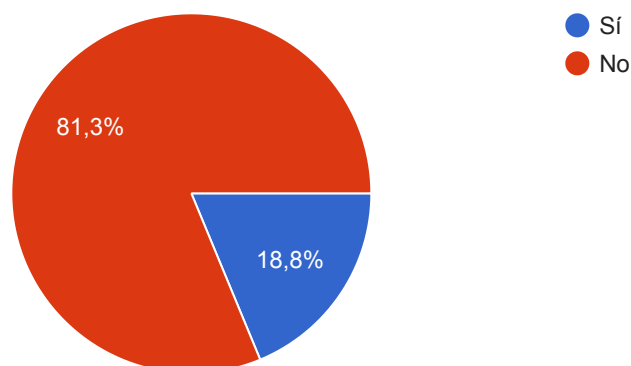
Que respete los horarios

Trabajar desde casa

Desconozco

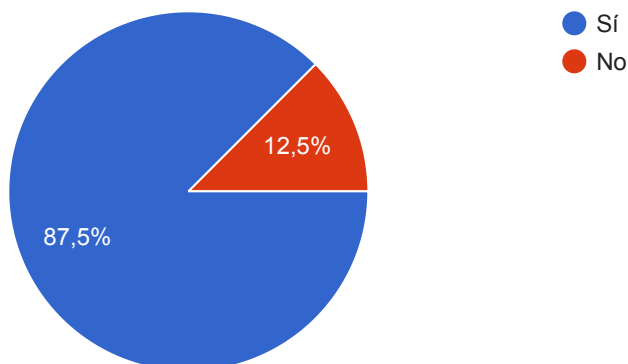
6. ¿Los equipos que utilizó para realizar Teletrabajo fueron dotados por el empleador?

16 respuestas



7. Para cumplir con sus actividades de Teletrabajo ¿incurrió en gastos adicionales?

16 respuestas



Pregunta 7. Si la respuesta es Sí, especifique:

14 respuestas

Luz, computadora, plan móvil e internet

Internet

pago de internet, comprar computador, luz

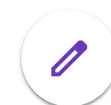
Mi alimentación, energía eléctrica, internet, telefonía y los riesgos propios de la pandemia d

Servicios basicos y equipos tecnológicos

Laptop e Internet

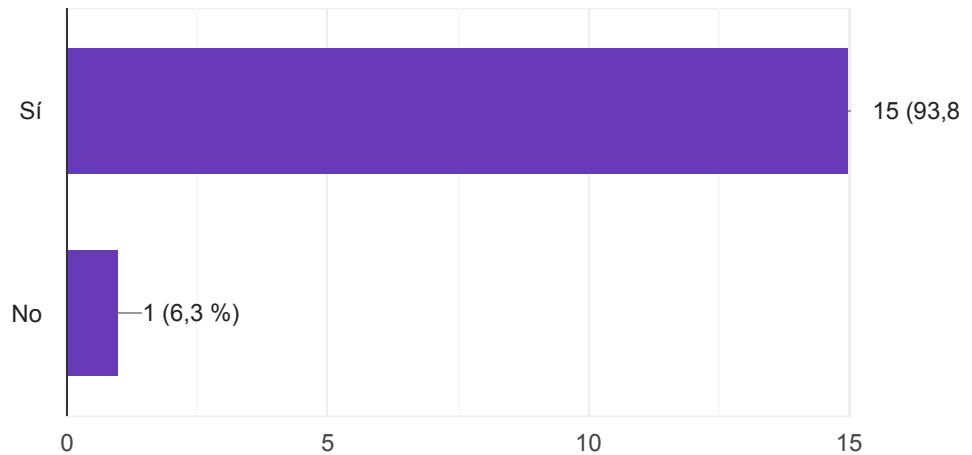
Comprar otra computadora

Compra de: sillón de trabajo, Escritorio, Pizarra electrónica, cable para internet, lentes protectores de luz de computadora.



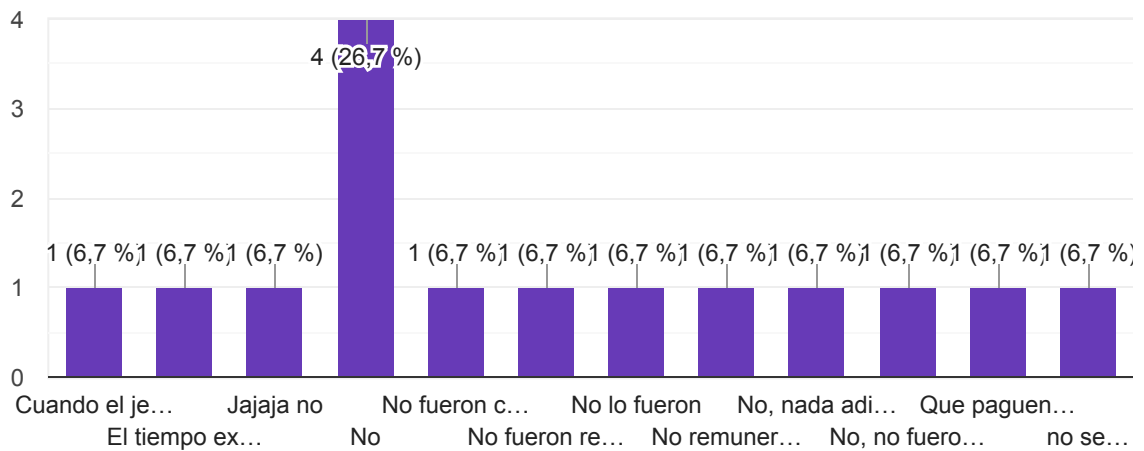
8. ¿Adicional a su jornada laboral diaria (8 horas o menos), tuvo que trabajar más horas suplementarias o extraordinarias (ya sea de lunes a viernes, sábados, domingos y feriados) para despachar o atender más requerimientos de su empleador?

16 respuestas



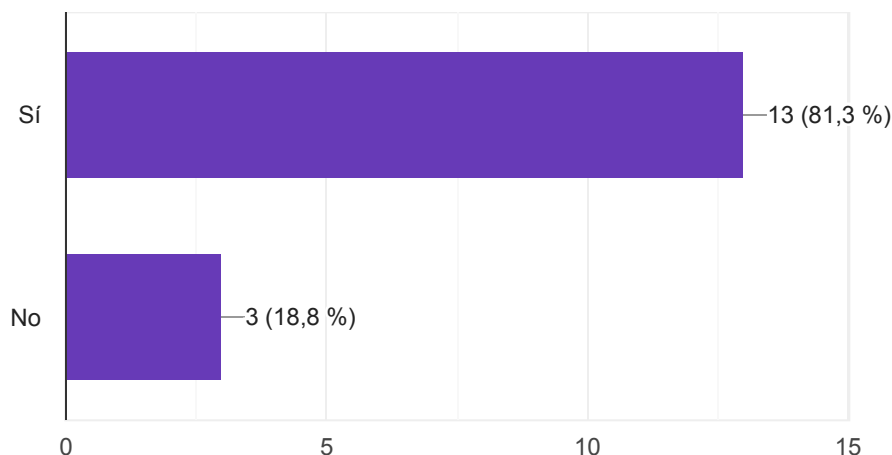
Pregunta 8. Si la respuesta es Sí, especifique si estas fueron pagadas:

15 respuestas



9. Respecto a la remuneración, ¿se vio afectada en algún sentido, esto sea por falta de pago, por retrasos o por disminución de la misma?

16 respuestas



Pregunta 9. Si la respuesta es Sí, especifique:

13 respuestas

Debido a los acuerdos forzados que tuvimos con el empleador, estos fueron pagadas en partes, cuando quería el empleador, pese a tener un convenio.

se demoraron meses en pagarme

Pagaban atrasado

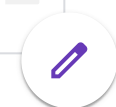
No fue reconocido las horas suplementarias y extraordinarias y los costos generados por teletrabajo

Pagos parciales en algunas ocasiones

Bajaron los sueldos

Retrasos

Sólo el 50% del sueldo, sin ninguna compensación adicional. A cambio de 20 horas semanales de trabajo, que en la práctica, fueron más.



10. Identifique Usted ¿cuáles fueron las afectaciones de manera general, que tuvo con la realización de Teletrabajo en su hogar?

16 respuestas

Malestar con mi familia, debido a que me llamaba cuando quería el empleador, sin respetar mi horario de trabajo, se fijaban reuniones sin coordinar o anticipar una hora. Adicional he tenido problemas de salud, es decir dolores de espalda por la mala postura y estrés.

El no tener horarios

perdi contacto con mi familia

Aumento consumo de energía, costos de alimentación, estres familiar,

Extensión de horas laborales, disminución de remuneración y recargo de consumo en los servicios básicos

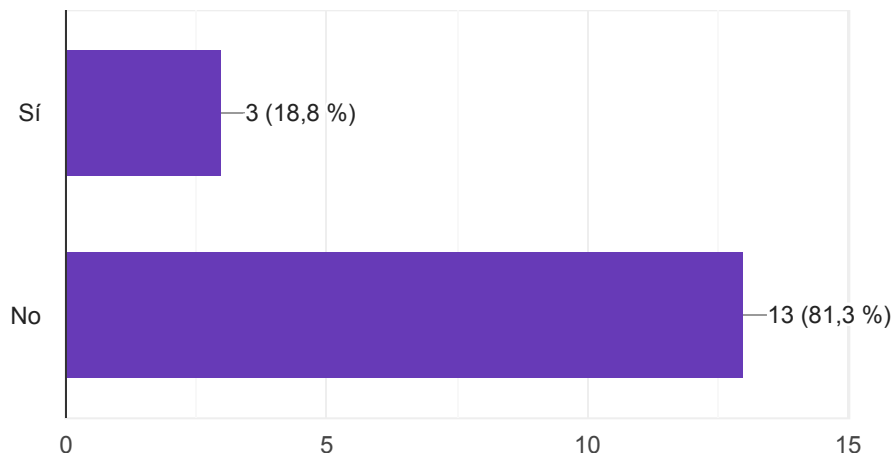
Falta de espacio para trabajar adecuadamente

Falta de espacio y privacidad



11. Considerando las afectaciones sufridas, ¿estaría Usted dispuesto a interponer algún tipo de acción legal en contra de su empleador?

16 respuestas



Pregunta 11. Porqué:

16 respuestas

Por temor a perder el empleo.

Estabilidad laboral

no se reconocio mi trabajo extraordinario

Es mi derecho

No amparo hay legal para rl empleado

Es normal para adaptarse tener que trabajar mas

Nadie atendería este tipo de pedidos..

Fue algo imprevisto, nadie sabía lo que pasaría

Considero que es una emergencia que no es responsabilidad del empleador.

Google Formularios



ANEXO 4

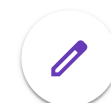
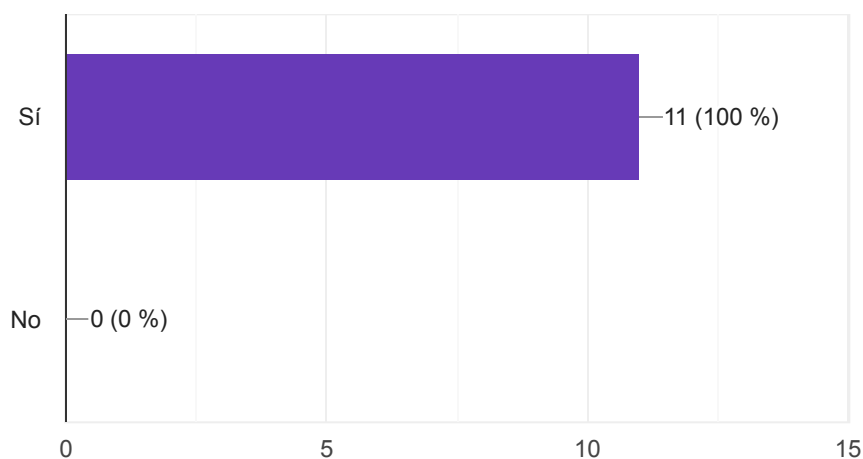
ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO, IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19.

11 respuestas

1. ¿Considera Usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnera algún Derecho Constitucional en materia laboral?



11 respuestas



Pregunta 1. Si la respuesta es Sí, determine que Derechos:

11 respuestas

Derecho al trabajo

La no regresión

Progresión de Derechos.

En el horario de trabajo que mantienen

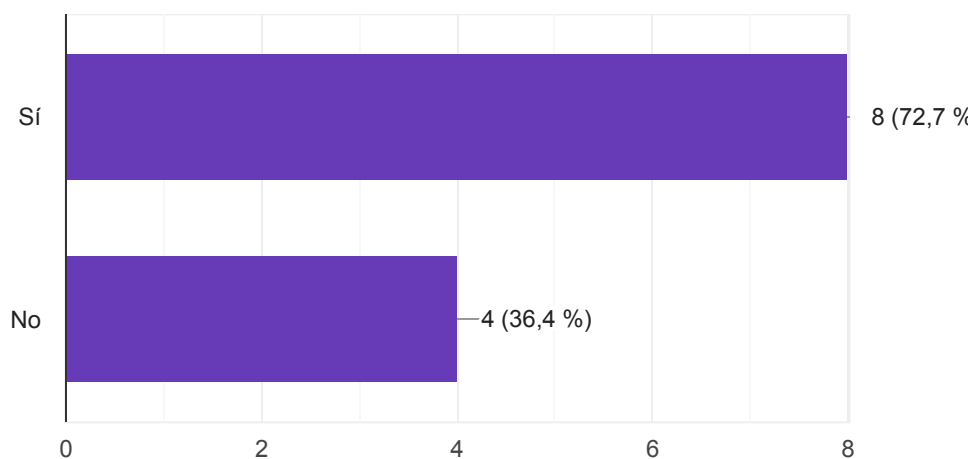
Derecho a la salud, a la seguridad social.

Al principio de irrenunciabilidad de Derechos ya que la ley de apoyo humanitario plantea la posibilidad de modificar las condiciones económicas de la relación laboral y también faculta a la reducción de horas y de remuneración lo que atenta con el desarrollo progresivo de Derechos ya que en lugar de aquello se menoscaban las prerrogativas laborales.

Derecho a la libertad de contratación, Derecho a la igualdad de remuneración, Derecho al Buen Vivir.

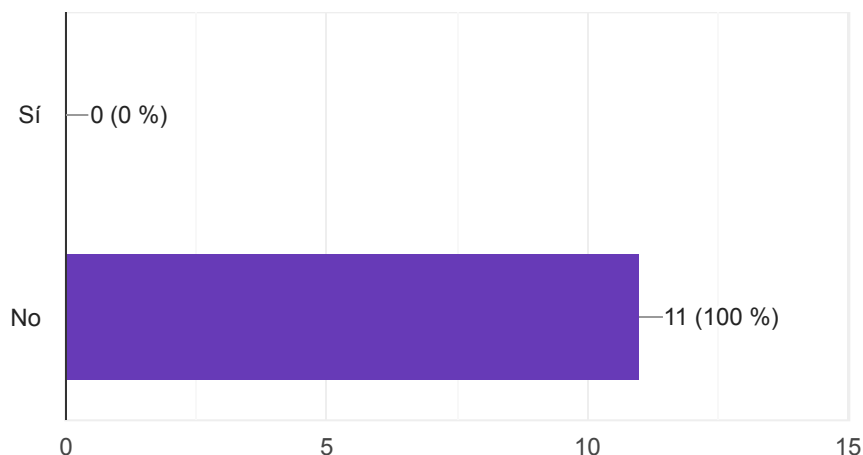
2. ¿Conoce Usted si el Teletrabajo se encuentra regulado en el Ecuador?

11 respuestas



3. ¿Cree Usted que la normativa que regula al Teletrabajo es suficiente para la realización del mismo?

11 respuestas



Pregunta 3. Porqué:

11 respuestas

No se puede hacer un seguimiento adecuado del mismo

No se ha socializado

Insuficiente

Porque no regula el horario y sus dependencias

Porque hay una explotación laboral y hay muchas limitaciones... Los derechos laborales quedan en papel y no se aplican con efectividad

Porque hay varios aspectos que no están regulados lo que constituye lagunas jurídicas

Debería realizarse un estudio a fondo sobre la implementación de ésta modalidad debido a que, para el caso del Ecuador un artículo y acuerdos ministeriales, no son suficientes para abarcar toda las necesidades y transgresiones que viven los teletrabajadores, con tal de mantener sus puestos de trabajo. Pese a tener una

4. La modalidad de Teletrabajo implementada en el Servicio Público y Privado, durante la Pandemia por COVID-19 ¿de qué manera afectó en el desarrollo del ejercicio de su profesión?

11 respuestas

Mucha demora

Lentitud en el servicio público

No

En el tiempo de obtener los documentos requeridos

En el factor económico y salud.

Transgredió el Principio de inmediación, el acceso físico al expediente en las audiencias porque los Jueces tenían el proceso en su despacho.

*Afecto en el cumplimiento de plazos por parte de los jueces para el despacho de causas, quienes en muchos de los casos se han tomado hasta 2 meses para despachar un escrito o entregar oficios.

*Otra afectación se da a través del diferimiento de las audiencias, pues con ello, existe un menoscabo en nuestros ingreso económicos.



5. ¿Qué Derechos Constitucionales considera Usted que fueron vulnerados a los Teletrabajadores, durante la pandemia por COVID-19?

11 respuestas

Derecho al trabajo derecho a una remuneración justa

Derecho a la desconexión

Ninguno

De igualdad

Derecho a la salud, derecho a una remuneración justa.

El derecho a contar con las herramientas e implementos de trabajo proporcionados por su empleador.

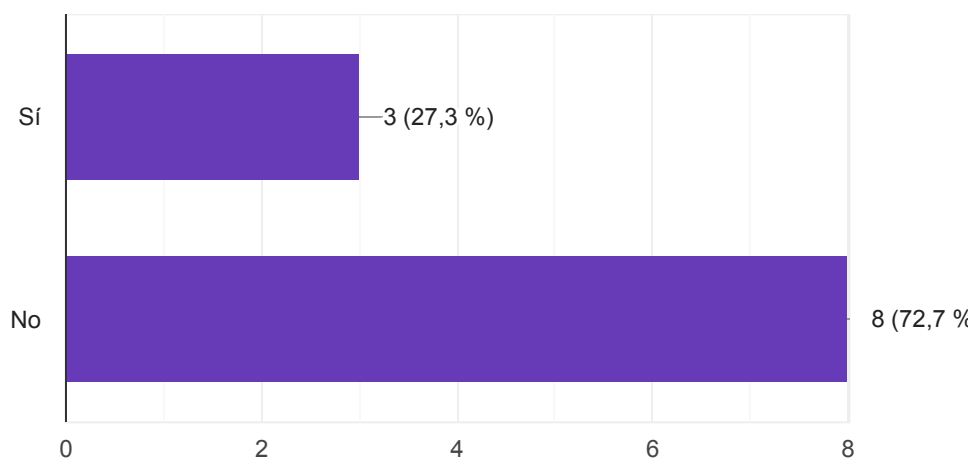
Salud, al libre esparcimiento, a la desconexión, a un salario justo.

Con esa ley bajaron el salario y el que no quería simplemente lo despedían.

Disminución de sueldos v más horas de trabajo

6. En su ejercicio profesional ¿Ha patrocinado algún caso por la figura Teletrabajo?

11 respuestas



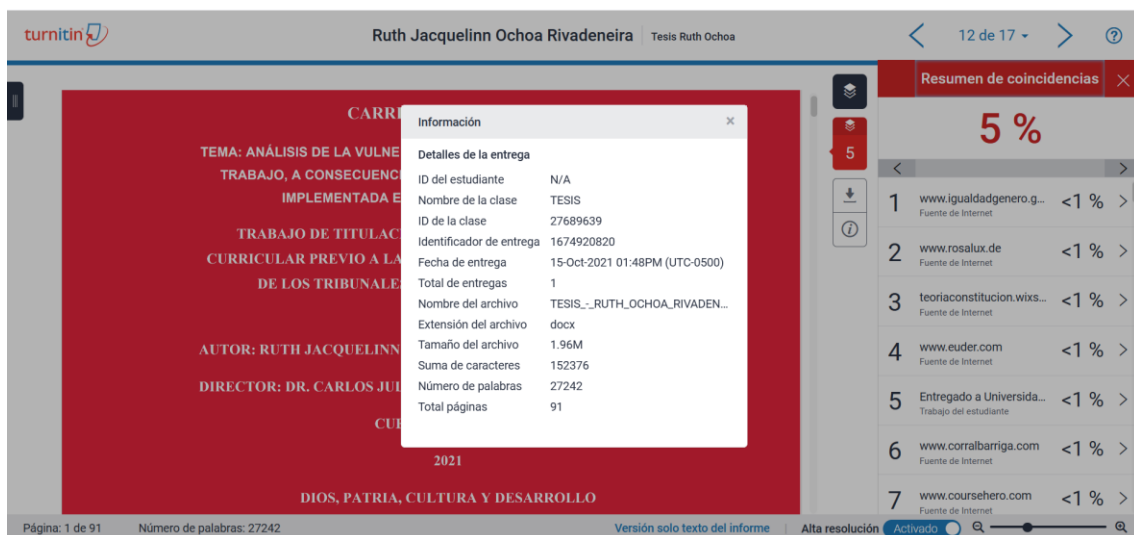
Google Formularios



Cuenca, 15 de octubre de 2021

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado **“ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO, IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19”** del estudiante **RUTH JACQUELINN OCHOA RIVADENEIRA** con número de cédula **1719596551**; un índice de similitud del 5%.

Es todo cuanto se puede informar.



The screenshot shows the Turnitin interface for a student named Ruth Jacquelin Ochoa Rivadeneira. The main report displays a 5% similarity index. A list of sources is shown on the right, including 'www.igualdadgenero.g...', 'www.rosalux.de', 'teoriaconstitucion.wixs...', 'www.euder.com', 'Entregado a Universida...', 'www.corralbarriga.com', and 'www.coursehero.com'. A detailed information window is open, showing submission details such as the student ID, class name (TESIS), submission date (15-Oct-2021 01:48PM), and file information (1.96M, 152376 characters, 27242 words, 91 pages).

Atentamente

JUAN
FERNANDO
VALAREZO
CORDERO

Firmado
digitalmente por
JUAN FERNANDO
VALAREZO CORDERO
Fecha: 2021.10.15
16:04:18 -05'00'

Dr. Juan Fernando Valarezo Cordero, Mgs.

CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

En el Ecuador, en el mes de marzo del año 2020, se implementó la modalidad del Teletrabajo a consecuencia de la Pandemia por COVID-19 mediante Acuerdos Ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo, y posterior a ello, con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19, la cual sólo contempla que se agregue un artículo innumerado en el Código del Trabajo para abarcar esta nueva modalidad de trabajo. Con el desarrollo de este estudio se evidenciará la regulación improvisada del Teletrabajo por parte del aparato Estatal ecuatoriano. La presente investigación pretende demostrar la vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo y a sus principios; a través del análisis bibliográfico se realizó un recuento histórico del Derecho Constitucional, el surgimiento del Derecho del Trabajo, la concepción del Teletrabajo, sus orígenes, regulación e implementación, desde la perspectiva del Derecho Comparado.

PALABRAS CLAVES DE LA INVESTIGACIÓN: CONSTITUCIÓN, TRABAJO, TELETRABAJO, COVID-19, VULNERACIÓN

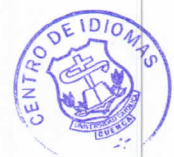


CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

In March 2020, it was implemented in Ecuador Teleworking as a consequence of the Pandemic caused by COVID-19 through Ministerial Agreements issued by the Ministry of Labor, and subsequently, with the enactment of the Organic Law of Humanitarian Support to Combat the Health Crisis Derived from COVID 19, which only provides for the addition of a numbered article in the Labor Code to cover this new form of work. With the development of this study will be evidenced the improvised regulation of Telework by the Ecuadorian State apparatus. The present investigation intends to demonstrate the violation of the Constitutional Right to Work and its principles. Through the bibliographical analysis was made a historical account of the Constitutional Law, the emergence of the Labor Law, the conception of Telework, its origins, regulation, and implementation, from the perspective of the Comparative Law.

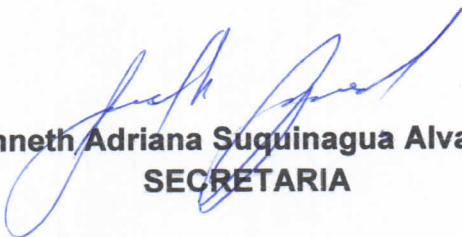
KEYWORDS: CONSTITUTION, WORK, TELEWORK, COVID-19, VIOLATION



CENTRO DE IDIOMAS

Cuenca, 13 de septiembre de 2021

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


Janneth Adriana Suquinagua Alvarado
SECRETARIA



Cuenca, 15 de septiembre de 2021

Señor Doctor

Ernesto Robalino Peña

DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

Su despacho

De mis Consideraciones

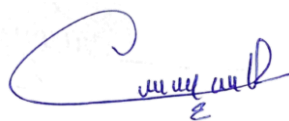
CARLOS JULIO FAJARDO ROMERO, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de la estudiante **RUTH JACQUELINN OCHOA RIVADENEIRA**, con número de cédula **1719596551** quien realizo su Trabajo de Titulación denominado **“ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO, IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19.”**, debo informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de 40/40 correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

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

Atentamente:



Dr. Carlos Fajardo Romero
DOCENTE TUTOR



Ruth Jacquellnn Ochoa Rivadeneira portadora de la cédula de ciudadanía N° 1719596551. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación "ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO, IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19." 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 y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, 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, 15 de octubre de 2021

F: 

Ruth Jacquellnn Ochoa Rivadeneira

C.I. 1719596551



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

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

CARRERA DE DERECHO

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

TÍTULO:

**ANÁLISIS DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL
TRABAJO, A CONSECUENCIA DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO,
IMPLEMENTADA EN LA PANDEMIA POR COVID – 19.**

AUTOR: RUTH JACQUELINN OCHOA RIVADENEIRA

TUTOR: DR. CARLOS FAJARDO ROMERO

*Yo me gradúe en los
50 años de La Cato!*

Cuenca, 20 de enero de 2021

1. TEMA:

Derecho Constitucional y Derecho Laboral.

2. TÍTULO:

Análisis de la vulneración del derecho constitucional al trabajo, a consecuencia de la modalidad del Teletrabajo, implementada en la pandemia por COVID – 19.

3. MARCO CONTEXTUAL:

Para abordar el título a ser investigado, es indispensable hacer un recuento histórico respecto a las bases que han dado origen del derecho constitucional al trabajo, en tal sentido con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que fue adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, resultan consagrados derechos, de entre los cuales me permitiré citar los siguientes:

“Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948)

La igualdad en dignidad y derechos para el ser humano, están amparados bajo un precepto legal mundial, que implica el acatamiento y respeto de todos los Estados partes, permitiendo el acceso del derecho al trabajo sin discriminación, con libertad de elección y una remuneración acorde al trabajo realizado, lo que garantiza la convivencia de las personas, igualdad, determinada en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

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. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (1948)

La modalidad de Teletrabajo en el Ecuador, implementada por la pandemia por COVID-19, ha conllevado a incursionar en un campo nuevo e innovador que, de cierto modo resultó atractivo y a la vez necesario para no paralizar por completo las actividades cotidianas en los trabajos de oficina; sin embargo, al ser un campo no común, se ha evidenciado la vulneración del derecho constitucional al trabajo, consagrado en el artículo 33 de la Carta Magna:

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 (2008)

La serie de atropellos a los trabajadores ha sido constante bajo esta modalidad de Teletrabajo, sin respetarse el horario establecido de la jornada laboral, obligando al trabajador a estar pendiente todo el tiempo de los medios telemáticos, lo que nos conlleva a compararlo con una especie de esclavitud adaptada al siglo XXI “por así decirlo”, en la que el trabajador debió estar todo el tiempo pendiente de sus dispositivos electrónicos, y acorde a lo precisado en líneas precedentes, quebrantando la Declaración de los Derechos Humanos (1948), la Constitución de la República del Ecuador (2008).

En la legislación ecuatoriana, el Código de Trabajo, en su artículo 2 determina: “(...) 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.” (2005), es decir que estas limitaciones no deberán violentar lo determinado en la Constitución ni tampoco en la normativa vigente.

La citada norma en su artículo 3 establece:

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. (Código de Trabajo, 2005)

Es evidente que todo trabajo deberá ser remunerado de una manera adecuada de conformidad con las horas trabajadas, y por ende dicha remuneración deberá estar determinada de manera específica en un contrato de trabajo registrado ante la autoridad competente, que no contravenga el ordenamiento jurídico internacional y ecuatoriano. Además, en dicho contrato, para que garantice los derechos del trabajador, es menester que se especifiquen las actividades, un horario, responsabilidades, lugar de trabajo, implementos de trabajo, entre otros.

Ahora bien, el artículo 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos determina: “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.” (1948); En concordancia con en el artículo 6 del Pacto de San José de Costa Rica, que en su parte pertinente establece: “1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto estas como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidos en todas sus formas. (...)” (1978). Estos preceptos legales, desde el siglo XIX han intentado erradicar en todas sus formas la esclavitud, sin embargo con la modalidad de Teletrabajo implementada por la pandemia por COVID-19, esta esclavitud reapareció con los medios

telemáticos obligando al trabajador a ser esclavo de sus dispositivos electrónicos, verbigracia acatando las órdenes de los jefes sin importar la hora de almuerzo, la hora de salida o los días de descanso obligatorio; lo que violenta directamente el numeral 29, literal b) ibídem: “La prohibición de la esclavitud, la explotación, la servidumbre y el tráfico y la trata de seres humanos en todas sus formas. (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Pues bien, más allá de un modelo de esclavitud telemático, esta modalidad se convirtió también en un tipo de violencia, vulnerando los derechos de libertad consagrados en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66, principalmente el numeral 3, literal b) que prevé:

Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual. (2008) .

La Carta Magna, en su Sección tercera, “Formas de Trabajo y su retribución” determina: Artículo 325.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” (2008) Claramente se puede identificar que el Estado ecuatoriano reconoce todas las modalidades de trabajo, de tal forma que la modalidad de Teletrabajo está intrínsecamente contemplada y obviamente reconocida, sin embargo no se encuentra regulada, tan sólo existen referencias ambiguas que hacen alusión a la relación de dependencia de carácter legal de una persona, de forma no presencial en jornadas habituales, sin tener que concurrir a su lugar de trabajo. (Ministerio del Trabajo) .

La norma Ut Supra, en lo que atañe a los principios del derecho constitucional al trabajo, están sustentados en el artículo 326:

Artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Con lo expuesto, es el Estado el que deberá realizar políticas gubernamentales que le permitan impulsar el pleno empleo y con ello la eliminación del subempleo y el desempleo. Otro de los principios base es que: “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles”, es por ello que el trabajador no puede renunciar a sus derechos, mucho menos a sus conquistas laborales; el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales y administrativos, siempre deberá aplicar el Indubio Pro Operario en cualquier caso de duda respecto del alcance de las normas laborales.

Cabe acotar que respecto a la remuneración justa, y que, como se encuentra manifestado en líneas previas, todo trabajo debe ser remunerado acorde a su contrato de trabajo, el cual no debe ser inferior al establecido por la política gubernamental, así como lo prevé el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a

los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. (2008)

Con la implementación de la modalidad de Teletrabajo por COVID-19, no se tomó en consideración los preceptos legales respecto de las horas laborables que por lo general superaron las 40 horas semanales, y lógicamente la retribución por las horas laboradas, no se reflejó en sus sueldos, violando el principio de “A igual trabajo, igual remuneración”; así también, no se contempló que en los hogares no existe un lugar adecuado para realizar estas actividades de oficina, lo que, con el pasar de los días generó problemas de salud a causa de la incomodidad de estas estaciones de trabajo que fueron improvisadas en casa, como por ejemplo los comedores de los hogares, y que eran compartidos con los demás miembros del hogar.

Otro factor que no se consideró fue el incremento del consumo de servicios básicos, así como la obligatoriedad de contar con red de internet para cumplir con las necesidades de los empleadores, es decir que los insumos de oficina no fueron dotados por el empleador, sino que fueron adquiridos por los propios trabajadores para cumplir con sus trabajos.

Con todo lo antes dicho, es claro identificar que se incumplió con los preceptos legales respecto de las “remuneraciones y retribuciones justas”, pues no hubo igual trabajo a igual remuneración, todo lo contrario, en varios de los casos los empleadores utilizaron las disposiciones y Acuerdos

Ministeriales a su favor, con jugarretas y artimañas bajaron los sueldos y supuestamente las horas de trabajo diarias, al menos eso hicieron constar en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo, pero la realidad fue otra, las jornadas laborales se incrementaron, sin importar la intimidad del trabajador y mucho menos su dignidad.

4. PROBLEMA:

¿Cuáles son los efectos jurídicos de la vulneración al derecho del trabajo, a consecuencia de la modalidad del Teletrabajo?

5. OBJETO DE ESTUDIO

Derecho Constitucional y Derecho Laboral.

6. CAMPO DE ACCIÓN:

Vulneración del derecho del trabajo, por el COVID-19

7. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DE LA CARRERA:

Derechos Humanos y Pluralismos Jurídicos.

8. OBJETIVO GENERAL:

Analizar las consecuencias jurídicas de la vulneración al derecho del trabajo, a causa de la modalidad del Teletrabajo, establecida por la pandemia por COVID-19, a través de investigación bibliográfica.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Conceptualizar el Derecho Constitucional, y el Derecho al Trabajo.
2. Identificar la concepción del Teletrabajo en el Ecuador y en el derecho comparado.

3. Determinar la vulneración al derecho del trabajo a causa de la modalidad del Teletrabajo establecida por la Pandemia por COVID-19.

10. TIPOS DE INVESTIGACIÓN:

Para la elaboración del presente trabajo se realizará a través de la Investigación Cualitativa, de conformidad como lo determinan los autores Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio en virtud de la utilización de textos, narraciones, significados, entre otros.

La Investigación Cualitativa, pretende describir las especificidades de un fenómeno, o conceptualizar una parte de la realidad, es decir el descubrir las cualidades, todas ellas analizadas a profundidad para llegar a un entendimiento óptimo.

Para Jacobo Pérez Escobar, el análisis cualitativo se da cuando buscamos determinar los elementos simplemente de un todo, por tanto este análisis busca una infinidad de referencias sobre el tema a investigar a fin de demostrar la tesis planteada.

11. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL:

- **¿Qué es el Derecho Constitucional?:**

Según el jurista García Máynez “El derecho político o constitucional es el conjunto de normas relativas a la estructura fundamental del Estado, a las funciones de sus órganos y a las relaciones de éstos entre sí y con los particulares” (<https://mexico.leyderecho.org/derecho-constitucional/>)

Mientras que, para el Jurista Miguel Carbonell el Derecho Constitucional es: “Esta rama del Derecho es la base y la estructura de la conformación del

Estado. De la Constitución se deriva el orden y la estructura de un país; ninguna ley nacional puede estar por encima de ésta.” (Introducción al Derecho Constitucional)

Para el especialista Vladimiro Naranjo en su obra la Teoría Constitucional e Instituciones Políticas, manifiesta que:

El derecho constitucional, es la principal rama del derecho público. En cuanto tal, le corresponde primordialmente el estudio de la Constitución del Estado; y siendo así, en ella encuentran su fundamento todas las demás ramas del derecho. Su posición es, pues, central, dentro de todo el ordenamiento jurídico-político de una sociedad organizada. A la normatividad de que se ocupa, debe remitirse necesariamente todo el resto de la normatividad institucionalizada, es decir, aquella que ha sido formalmente consagrada como derecho positivo. (2003)

Por lo tanto, deberíamos entender que el ordenamiento jurídico de un país está regido por el conjunto de leyes fundamentales, así como fuentes y principios, que conforman el Derecho Constitucional, que es una rama del Derecho Público (www.significados.com › derecho-constitucional)

De los conceptos citados, se puede colegir al Derecho Constitucional como aquella rama del Derecho Público en la cual prevalecen los derechos fundamentales establecidos en una Constitución frente a la normativa jurídica inferior de un Estado, y que el cumplimiento de estos derechos se efectivizan a través de las garantías o recursos jurisdiccionales; el Derecho Constitucional tutela las relaciones entre los sujetos de un Estado.

- **Qué es el Derecho al trabajo:**

Según lo determinado en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador:

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. (2008)

Ahora bien, para el Doctrinario Guillermo Boza, considera que:

El derecho del trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos. De un lado, el trabajador, que pone su fuerza de trabajo a disposición de otro y, de otro, el empleador, que se beneficia de dicha fuerza de trabajo. (Lecciones de Derecho del Trabajo, 2020)

Es preciso entender que el autor Cabanellas determina que las reglas del juego las pone el Estado, para el desenvolvimiento de las relaciones laborales que implica el desarrollo de actividades ya sean físicas o intelectuales a cambio de una remuneración, y lo define:

El conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción (2016),

Para el Doctrinario Aguilar, el Derecho Laboral es: “Se considera como la ciencia que regula las relaciones personales que realizan actividades laborales en forma armónica y equilibrada, y en el caso de controversias se

someten a la justicia ordinaria” (Aguilar, 2012), este autor busca una relación entre la justicia social respecto de los factores de producción a consecuencia de las divergencias que pueden surgir en las relaciones laborales.

- **El Teletrabajo en el Ecuador:**

El Ministerio del Trabajo del Ecuador determina al Teletrabajo como: “Es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora.” (Ministerio del Trabajo)

El Teletrabajo, en un concepto amplio se puede entender como: aquel trabajo que se realiza a distancia y con la colaboración de las modernas tecnologías de la comunicación, (...) es aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades” (Buirra Jordi, 2012)

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), define el Teletrabajo como:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación (El Libro blanco del Teletrabajo en Colombia),

Lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

12. NORMATIVA A UTILIZAR:

Constitución de la República del Ecuador (artículo 33), Código de Trabajo, Decretos Presidenciales, Acuerdos Ministeriales.

13. TRATADOS INTERNACIONALES:

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto De San José), Pacto Internacional De Derechos Civiles y Políticos.

14. LA HIPÓTESIS:

La modalidad de Teletrabajo aplicada por los empleadores al ser regulada por Acuerdos Ministeriales, vulnera el derecho constitucional al trabajo.

15. LA METODOLOGÍA:

Los métodos a utilizar para la realización del presente trabajo de investigación serán los siguientes:

- **Metodología Cualitativa**

Para Bonilla y Rodríguez (Bonilla Castro & Rodríguez Sehk, 1997) el enfoque investigativo plantea la unidad de la ciencia, es decir la utilización de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales, esto es lo que ha llevado a algunos investigadores a tomar como punto de referencia los métodos de investigación de las ciencias naturales y a trasladarlos automáticamente al estudio de lo social, cuyo propósito es buscar una explicación a los fenómenos estableciendo parámetros en los mismos hasta lograr determinar leyes comunes que expliquen el comportamiento social.

Para el investigador Sampieri, el enfoque cualitativo puede definirse:

Un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen). (Metodología de la Investigación)

Con ello se puede entender que esta metodología utiliza a la interpretación como medio para traducir los comportamientos en el contexto natural, y al hacerlo visible, adecua estas series de interpretaciones para el colectivo.

El enfoque cualitativo para Grinell (Social work research & evaluation: Quantitative and qualitative approaches), es una especie de paraguas que permite el estudio de diversos marcos interpretativos, es decir da una variedad de concepciones, visiones, técnicas o estudios no cuantitativos que le permite al investigador realizarse en todo momento con claridad las preguntas de la investigación, así como las hipótesis, puesto que su análisis no necesita de la recolección o análisis de datos como los estudios cuantitativos.

- **El Método Inductivo:**

La Inducción es una forma de razonamiento en la que se inicia del estudio de hechos particulares para llegar a un conocimiento más general, con lo que se puede determinar lo que hay de común de en las particularidades; lo fundamental para este método será sin lugar a dudas la repetición de hechos y fenómenos en un grupo definido que permitirá encontrar los rasgos comunes o características de esta agrupación.

El filósofo Francis Bacon (Nuevos instrumentos científicos) fue el precursor de este método, partía de la observación de la naturaleza, reunía datos particulares que le permitían plantearse la hipótesis, posteriormente

realizaba la verificación, acto seguido la tesis y finalmente formulaba su teoría o ley.

El método inductivo es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis. (Metodología de la Investigación)

- **Método Deductivo:**

Este método fue utilizado por los filósofos griegos tales como Aristóteles, quienes utilizaban al pensamiento lógico, a través del cual de generalidades se llegaba a particularidades, de aquí surgen los silogismos que están conformados por la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión, frente a los hechos conocidos lo que pretende este método es extraer una particularidad en su conclusión. (Dávila, 2006)

Para el Investigador Barchini (2006) este método busca extraer del conocimiento ya existente ciertas reflexiones lógicas, es decir utiliza el silogismo causa efecto por tanto es considerado como teórico, y para ello utiliza datos numéricos precisos por lo que es utilizado en la metodología cuantitativa. (Barchini, 2006)

- **Analítico:**

Según René Descartes, en su obra del Discurso del Método, determina que el análisis consiste en dividir todas las partes que fueren necesarias para el entendimiento del mismo. Podemos entender que el método analítico, parte en primer sentido desde su etimología de la palabra griega “analysis” que significa descomposición, separación o división, que en primer sentido, significa la descomposición de un todo en sus partes o elementos constitutivos e integrantes verbigracia descomponemos el agua en sus elementos: hidrógeno y oxígeno, en un segundo sentido, respecto de la

palabra análisis dado por los lógicos portroyalistas, significa método regresivo o de retroceso y consiste en resolver un problema reduciéndolo a otro ya resuelto, o a principios fundamentales evidentes, lo que en filosofía se llama análisis de la investigación racional. (Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica)

El análisis inicia su proceso de conocimiento por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad; de este modo podrá establecer las relaciones causa-efecto entre los elementos que componen su objeto de investigación. (Pérez Escobar, 2010)

Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado”. Este método en la investigación es necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos. (Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica)

- **Sintético:**

Es el método de Investigación por el que reunimos los elementos para formar un todo, podemos entender con este método en el sentido de la reunión de varias partes para integrar un todo. (Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica)

Hay síntesis cuando se procede de lo simple a lo compuesto, de las causas a los efectos, de los principios a las consecuencias, de las leyes a los fenómenos, de la esencia a las propiedades, entonces para saber cuándo hay síntesis debe entenderse al punto de llegada. (Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica)

El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen.

En otras palabras, debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades. (Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica)

16. POBLACIÓN Y LA MUESTRA:

En el presente trabajo de investigación no se determinará la población y muestra, ya que esta investigación es una revisión doctrinaria y tiene un enfoque cualitativo, motivo por el cual no se podrá desprender una investigación a grupo sectorial o poblacional eficaz, ya que la presente está encaminada a la obtención de un resultado positivo en base a una teoría fundamental, en base a una teoría que será materia de estudio, utilizando procedimientos para la recolección de información, con la finalidad de sustentar la presente investigación, la cual será haciendo uso del método no probabilístico, ya que se utilizará como fundamento la exploración bibliográfica tanto de archivos, análisis de archivos, entrevistas, apoyo de internet, etc.; de realizarse encuestas, se dispondría de resultados demasiados subjetivos.

17. CRONOGRAMA DE TAREAS

Tabla 1:

<div style="text-align: right;">TIEMPO</div> <div style="text-align: left;">ACTIVIDADES</div>	M1	M2	M3	M4
Revisión de la Información Bibliográfica	X			
Elaboración de la fundamentación teórica	X			
Elaboración de los instrumentos para la recolección de información.		X		
Investigación de campo, encuestas y entrevistas		X		
Procesamiento y análisis de la información			X	
Contrastación con las teorías de elaboración de propuestas, conclusiones y recomendaciones			X	
Elaboración del informe final de la investigación				X
Presentación del informe final y correcciones				X

Bibliografía

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948).
- Pacto de San José de Costa Rica. (1978).
- Aguilar, L. (2012). *Derecho Laboral Práctico*. Guayaquil: Publicaciones Jurídicas.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador.
- Bacon, F. (1620). *Nuevos instrumentos científicos*.
- Barchini, G. (2006). *Métodos "I+ D" de la informática*.
- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (1997). Más allá del dilema de los métodos. Ediciones Uniandes.
- Boza Pro, G. (2020). *Lecciones de Derecho del Trabajo*.
- Buira Jordi. (2012). *El Teletrabajo entre el mito y la realidad*.
- Cabanellas, G. (2016). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: ELIASTA.
- Carbonell, M. (2015). *Introducción al Derecho Constitucional*.
- Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo.
- Dávila, N. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (s.f.). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). Mc Graw Hill.
- <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>. (s.f.).
- <https://mexico.leyderecho.org/derecho-constitucional/>. (s.f.).
- Kelsen, H. (s.f.). *Teoría General del Derecho y del Estado*.
- Madé Serrano, N. (s.f.). *Metodología de la Investigación*.
- Ministerio de las Tecnologías, M. d. (s.f.). *El Libro blanco del Teletrabajo en Colombia*. Corporación Colombia Digital.

Ministerio del Trabajo. (s.f.). <http://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/>.

Naranjo Mesa, V. (2003). *Teoría Constitucional e Instituciones Políticas*.

Ortiz, F. (2004). *Diccionario de la Metodología de la Investigación Científica*.

Pérez Escobar, J. (2010). *Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica*.

Social work research & evaluation: Quantitative and qualitative approaches
(Quinta ed.). (s.f.). Illinois.

www.significados.com › *derecho-constitucional*. (s.f.).

**FIRMAS DEL TUTOR Y RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN QUE
APRUEBA EL DISEÑO DEL ANTEPROYECTO**

Cuenca, 20 de enero de 2021

Ruth Jacquelin Ochoa Rivadeneira
Investigador

Dr. Carlos Julio Fajardo Romero
Director

Dr. Fausto Ricardo Barrera Bravo
Responsable de Investigación

Dr. Carlos Julio Fajardo Romero
Responsable Unidad de Titulación
Carrera de Derecho - Distancia

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