



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA

TEMA:

**“LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS,
SOCIALES, ECONÓMICOS Y PERSONALES EN EL TRABAJADOR DE LA
CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020”**

AUTOR:

JONATHAN JAVIER JÁCOME TOALOMBO

TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

GUARANDA ECUADOR

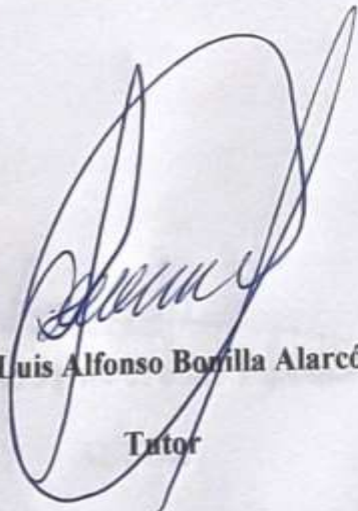
2021-2022

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento **CERTIFICO**: que el señor: **Jonathan Javier Jácome Toalombo**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Jugados de la República, con el tema: "**LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS, SOCIALES, ECONÓMICOS Y PERSONALES EN EL TRABAJADOR DE LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020.**" mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo: **Jonathan Javier Jácome Toalombo**, Egresado de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: " **LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS, SOCIALES, ECONÓMICOS Y PERSONALES EN EL TRABAJADOR DE LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020**" es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente



Jonathan Javier Jácome Toalombo

AUTOR



Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

no 
N° ESCRITURA 20220201003P00250



DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

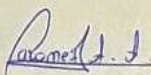
JONATHAN JAVIER JACOME TOALOMBO

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS L.L.

Factura: 001-001-000010858

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolivar, República del Ecuador, hoy día catorce de febrero del dos mil veintidós, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparecen: el señor JONATHAN JAVIER JACOME TOALOMBO soltero, domiciliado en esta ciudad de Guaranda, celular 0959293596, correo electrónico es jonathanjacome1998@gmail.com, por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruido por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguientes "Previo a la obtención de Abogado, manifesté que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS, SOCIALES, ECONÓMICOS Y PERSONALES EN EL TRABAJADOR DE LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor". Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.



JONATHAN JAVIER JACOME TOALOMBO

c.c. 160082304-9

 **MSC. AB. HENRY ROJAS NARVAEZ**
Notario Tercero del Cantón Guaranda


AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



AGRADECIMIENTO

Doy mi sincera Gratitud a Dios, mi Madre y a la Prestigiosa Universidad Estatal de Bolívar son ellos los promotores principales para poder predominar esta sublime etapa Universitaria, un agradecimiento total a la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Política Escuela de Derecho, a su Catedráticos en especial al Dr. **Luis Alfonso Bonilla Alarcón** con su dedicación y sabio conocimiento forjó que sea posible este proyecto de Investigación.

DEDICATORIA

A mi Madre: **María Cristina Toalombo Muguicha** quien es el ser más valioso en mi vida, es la persona que se ha mantenido apoyándome en todo momento.

Mi Familia: ya que son los fundadores vitales para sobresalir en este periodo.

A mi esposa: **Johanna Maribel Morquecho Arizaga**, por acompañarme en este proceso, como valor de su amor y comprensión.

INDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA.....	V
INDICE GENERAL.....	VI
Resumen	X
Glosario de términos.....	XI
Introducción.....	1
Capítulo I: Problema.....	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación del problema	7
1.3. Objetivo General y específicos	8
1.3.1. Objetivo General.....	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación	9
Capítulo II: Marco Teórico.....	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Fundamentación teórica.....	17
2.3. Hipótesis	19
2.4. Variables	19
Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado.....	21
3.1. Ámbito de estudio.....	21
3.2. Tipo de investigación.....	22
3.3. Nivel de Investigación	22
3.4. Método de Investigación.....	22

3.5. Diseño de investigación	23
3.6. Población y Muestra	23
3.7. Técnicas es instrumentos de recolección de datos	23
3.8. Procedimiento de recolección de datos	24
3.9. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos	24
Capítulo IV: Resultados	25
4.1. Presentación de Resultados	25
4.2. Beneficiarios	34
4.3. Impacto de la investigación	34
4.4. Transferencia de Resultados	34
Conclusiones.....	35
Recomendaciones	36
Bibliografía.....	37
Anexos.....	38

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Pregunta 1.	26
Tabla N°2: Pregunta 2.	27
Tabla N°3: Pregunta 3.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°4: Pregunta 4.	29
Tabla N°5: Pregunta 5.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°6: Pregunta 6.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla N°7: Pregunta 7.	32
Tabla N°8: Pregunta 8.	33

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico número 1: Pregunta N°1.....	26
Gráfico número 2: Pregunta N°2.....	27
Gráfico número 3: Pregunta N°3.....	28
Gráfico número 4: Pregunta N°4.....	29
Gráfico número 5: Pregunta N°5.....	30
Gráfico número 6: Pregunta N°6.....	31
Gráfico número 7: Pregunta N°7.....	32
Gráfico número 7: Pregunta N°7.....	33

Resumen

Los cambios que se han presentado dentro de los diferentes aspectos económicos, sociales, laborales y sobre todo tecnológicos aceleran los procesos de transformación de las actividades cotidianas realizadas por los seres humanos.

En el ámbito que nos concierne se han desarrollado diferentes formas especialmente en el ámbito laboral que busca aumentar las oportunidades de trabajo especialmente utilizando las tecnologías que se encuentran a disposición de la mayoría de personas.

Desde los últimos meses del año dos mil, se presentaron en el mundo los primeros casos de CORONAVIRUS, produciendo que se produzcan cientos de contagios diarios por la fácil transmisión del virus, causando que miles de personas no puedan acudir a sus lugares de trabajo, para evitar el contagio.

De este modo el teletrabajo se convirtió en uno de los mayores aliados de las empresas para poder seguir realizando sus operaciones especialmente desde sus hogares, reduciendo de esta manera las pérdidas que se generarían por el cierre total.

A pesar de que el teletrabajo ya se aplica en varios países desarrollados y en países como el Ecuador, se encontraba en etapa de aplicación en algunos sectores, el coronavirus, produjo que el teletrabajo sea aplicado de una manera masiva, tomando por sorpresa a muchas empresas e instituciones que no se encontraban preparadas para su aplicación, tanto en la parte tecnológica como en la parte humana, los cual provocaron problemas de todo tipo psicológicos, sociales, económicos, etc.

Con estos antecedentes a través del presente trabajo de investigación se ha centrado en la investigación de la aplicación del teletrabajo y sus efectos jurídicos, sociales, económicos y personales en el trabajador de la Ciudad de Guaranda, analizar los aspectos más importantes de las relaciones entre empleador y trabajador y buscar las recomendaciones necesarias para su regularización de una mejor manera en la Legislación Ecuatoriana.

Glosario de términos

Acuerdos Ministeriales. - Acto administrativo, unilateral, expedido por la autoridad competente o autoridad nominadora que contiene decisiones de carácter general.

Comunicación. - Acción de comunicar o comunicarse.

Código de trabajo. - El código de trabajo contiene normas especiales que regulan aplicando diversas modalidades y limitaciones de las condiciones de laborales, especificando libertad de trabajo y contratación, irrenunciabilidad de derechos, Protección judicial y administrativa. El código de trabajo contiene normas especiales.

COE. - Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias.

Dispositivo móvil. - Los dispositivos móviles (también conocidos como computadora de mano, palmtop o simplemente handheld) son aparatos de pequeño tamaño, con algunas capacidades de procesamiento, con conexión permanente o intermitente a una red, con memoria limitada, diseñados específicamente para una función, pero que pueden llevar a cabo otras funciones más generales.

Encuesta. - Serie de preguntas que se hace a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado.

Pandemia. - Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

SARS COV 2 (COVID 19). - Virus que causa una enfermedad respiratoria llamada enfermedad por coronavirus de 2019

Seguridad Ocupacional. - Es la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo

Teletrabajo. - Trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta (habitualmente su propio domicilio), por medio de un sistema de telecomunicación.

Introducción

En la historia de la humanidad se han producido varios cambios que nacen de la propia naturaleza humana, que no se conforman con las situaciones conseguidas, sino que buscan un mayor desarrollo, en el área del trabajo se han presentado grandes avances en las relaciones entre trabajador y empleador, con el objetivo que el trabajador pueda realizar su labor de distintas formas y la empresa logre su desarrollo y obtenga una ganancia favorable.

El teletrabajo en varios países europeos y en los Estados Unidos ha sido utilizado como una forma ya común de trabajo de manera especial para aquellas labores que se pueden ejecutar desde un computador o un celular.

En los países de América Latina su implementación ha sido mucho más lenta está en consecuencia de las formas arraigadas de trabajo que mantienen muchos de los países de Centro y Sur América en la cuales lo normal para el trabajador es salir todos los días hasta su empresa u oficina desarrollar sus actividades luego regresar a sus hogares teniendo este sistema aspectos tanto positivos como negativos.

Para los países del primer mundo ya el teletrabajo es considerado como una de las formas de trabajo en la cual se puede generar un incremento considerable en las plazas de trabajo, ya que cualquier persona que tenga conocimientos básicos en ciertas actividades y maneje las herramientas tecnológicas, sumado a un dispositivo móvil o computador puede realizar funciones que no necesitan su presencia en la empresa de forma física.

El inminente avance tecnológico ha colaborado de forma asombrosa la conexión de las personas desde cualquier parte del mundo no solo para su vida y entorno personal,

también en el ámbito educativo y sin lugar a dudas el comercial y laboral, abriendo camino para considerar por así decirlo de carácter serio el teletrabajo.

En el 2020 a raíz de la pandemia presentada a nivel mundial, casi todos por no catalogar como que todos los países del mundo acogieron el teletrabajo como su única alternativa para seguir desarrollando sus actividades, ante la imposibilidad de acudir a los lugares de trabajo. Nuestro país no fue la excepción en la aplicación del teletrabajo y la Ciudad de Guaranda en muchas de las empresas en las que se podía desarrollar las actividades a través del teletrabajo lo cual a su vez al no haberse encontrado con una norma para su regulación clara y completa causo varios inconvenientes que pueden caer y transgresiones inclusive a la normativa laboral en sí.

Mediante el presente trabajo se busca analizar los efectos sociales, jurídicos, personales y sociales de los teletrabajadores a la vez realizar un examen a las ventajas y desventajas presentadas en los trabajadores de la Ciudad de Guaranda en el año 2020, vamos identificar los puntos más sensibles que causaron mayores inconvenientes durante el periodo indicado, pudiendo estos datos ser utilizados para la generación de regulaciones para una mejor aplicación del teletrabajo.

Capítulo I: Problema

1.1. Planteamiento del Problema

En el ámbito laboral en el Ecuador no existía la regulación del teletrabajo de manera directa se lo mencionada únicamente dentro de uno de sus capítulos del Código de Trabajo, dentro de este se regulaba el trabajo a domicilio, que no correspondía al teletrabajo como tal; sin embargo, en el año 2016, con la expedición del Acuerdo Ministerial número MDT-2016-0190, emitido por el Ministerio de Trabajo, mediante el cual se expidió normas que regulaban el teletrabajo en el sector privado, necesitando una mayor regulación de carácter legal del teletrabajo en el Ecuador. Dicha situación permitió mejorar la perspectiva. No obstante, al no existir una ley ni reglamento que regule la figura jurídica del teletrabajo se quedó en una mera expectativa.

En el Ecuador el teletrabajo aparece de manera formal mediante la emisión del Acuerdo Ministerial emitido en el mes de agosto del 2016 en el cual dice: *“El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:*

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

2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.”¹

3. El 22 de junio de 2020 se publicó en el Registro Oficial Suplemento 229, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 (“Ley de Apoyo Humanitario”).

4. En su Disposición Transitoria Primera se agrega al Código del Trabajo, a continuación de su artículo 16, la modalidad de Teletrabajo el mismo que dice lo siguiente: DISPOSICIONES REFORMATARIAS: Primera. - Agréguese el siguiente artículo enumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo: 3. "Artículo (...).- Del teletrabajo.- 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 Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 AGOSTO 2016.

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 la comunicación, en dispositivos 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.

De esta manera el teletrabajo en el Ecuador se presentó de manera casi informal con regulaciones realizadas de manera apresuradas tomadas de otras legislaciones que no empatan con las condiciones laborales de nuestro país, las cuales pusieron en apuros no solo a los trabajadores sino también sin duda a los empleadores.

Los aspectos en los cuales repercutieron la aplicación del teletrabajo tocaron todos los aspectos dentro de las relaciones labores como por ejemplo la dificultad por parte de los empleadores de controlar los horarios de trabajo de los trabajadores, lo cual únicamente

podía medirse en muchos casos con la culminación de las tareas solicitadas, sin embargo también se dieron casos en los que los trabajadores para completar las tareas asignadas debían trabajar un mayor número de horas las cuales no fueron reconocidas como horas suplementarias o extraordinarias.

En el caso de los trabajadores existió una convulsión total en el desarrollo de sus actividades por cuanto a muchos les toco asumir a más de su carga laboral las actividades de carácter domestico haciendo difícil el poder atender todas las situaciones al mismo tiempo a efectos de la pandemia el mismo trabajador debía encargarse del cuidado de los hijos, la provisión de alimentos y atender su trabajo lo cual deriva en otros de los aspectos del ser humano su aspecto psicológico presentándose mayores casos de estrés, depresión irritabilidad y otros trastornos de este tipo.

En el carácter económico no se puede dudar que existió un revés en la economía de los ciudadanos por cuanto en el caso de los trabajadores públicos se consideró una disminución de los horarios de trabajo en teoría lo cual llevo a que se dé una reducción del salario de los trabajadores, reduciendo igualmente los ingresos del trabajador, pero aumentaron ciertos gastos como los de consumo de agua, electricidad o internet, los cuales fueron asumidos totalmente por los trabajadores.

Con todos estos antecedentes dirigimos nuestra línea de investigación a los efectos producidos por el teletrabajo sus efectos en el ámbito jurídico y partiendo de este desarrollar las recomendaciones pertinentes para que se puedan tomar los correctivos necesarios para que la normativa en lo relativo al teletrabajo sea realizada en torno a nuestra realidad y a las costumbres mantenidas desde hace varios siglos y que sin duda necesitan acoplarse a los cambios producidos por las nuevas tecnologías, nuevos conocimientos y a los avances en las relaciones laborales.

1.2. Formulación del problema

En el año 2020 a efecto de la pandemia, se empezó a utilizar esta forma de trabajo por la imposibilidad de trasladarse a sus lugares de trabajo y de esa manera disminuir los contagios de COVID 19, que en el año indicado produjo el mayor número de muertes en todas las provincias del Ecuador. En el presente problema abordares cuales son los efectos de carácter jurídicos, económicos, sociales y personales que se generaron en empleadores y trabajadores con la implementación del teletrabajo en la Ciudad de Guaranda en el año 2020.

1.3. Objetivo General y específicos

1.3.1. Objetivo General

Establecer cuáles son las principales ventajas y desventajas en los ámbitos legales, sociales y económicos de los trabajadores de la Ciudad de Guaranda que debieron acogerse al teletrabajo durante el año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Analizar la percepción de los trabajadores y empleadores de los resultados obtenidos en el año 2020 con la aplicación en modalidad del teletrabajo.
2. Determinar la conveniencia de la aplicación de la modalidad de teletrabajo.
3. Investigar sobre las consecuencias generadas con la implementación del teletrabajo en las relaciones laborales existentes en la Ciudad de Guaranda.

1.4. Justificación

Como resultado de la pandemia provocada por el SARS COV 2 (COVID 19), el mundo entero se volcó sobre la alternativa del teletrabajo para poder seguir desarrollando sus actividades laborales, al ser imposible acudir a sus lugares de trabajo por la facilidad de transmisión del virus y la alta mortalidad en los pacientes contagiados por el mismo. Durante al año 2020 ante la rápida presencia del virus a nivel mundial, que provocó el colapso de la mayoría de economías, así como la interrupción de servicios tanto públicos como privados por el miedo a contagiarse del virus que se presentaba como ya lo habíamos mencionado con una alta mortalidad.

El teletrabajo en los países europeos y en Norteamérica, se encontraba ya en aplicación desde hace varios años atrás por lo que sus habitantes tuvieron la ventaja de tener ya regulado este sistema y varios de ellos ya lo aplicaban como un modo más de trabajo, por lo que las diferencias al menos en las actividades que pueden ser desarrolladas fuera de las empresas u oficinas no fueron demasiado drásticas.

La Organización internacional del Trabajo ha realizado un sin número de análisis sobre el teletrabajo tanto en sus aspectos positivos como en los aspectos negativos que puedan presentar la aplicación del teletrabajo emitiendo las recomendaciones necesarias para evitar la disconformidad de los actores de la actividad laboral.

En el Ecuador sin embargo la situación era completamente diferente, por cuanto en nuestro país la primera normativa sobre el teletrabajo se dio mediante el Acuerdo Ministerial número MDT-2016-0190, emitido por el Ministerio de Trabajo expidió normas que regulaban el teletrabajo en el sector privado, necesitando una regulación legal de teletrabajo en Ecuador. Dicha situación permitió mejorar la perspectiva. No obstante, al no existir una ley ni reglamento que regule la figura jurídica teletrabajo se quedó en una mera expectativa. Al desencadenarse la Pandemia, el 22 de junio de 2020 se publicó en el Registro Oficial Suplemento 229, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 (“Ley de

Apoyo Humanitario”). Con el Acuerdo Ministerial Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181 expedido en septiembre 2020, se busca regular el teletrabajo sin embargo en el mismo se hace constar únicamente lo ya previsto en la Ley de Apoyo Humanitario, por lo que resulta insuficiente.

Por lo antes indicado es importante el analizar los resultados percibidos por los actores directos que tuvieron que aprender sobre la marcha la manera de acoplar sus horarios de trabajo con sus actividades del hogar y poder hacer funcionar ambos en medio de una tensa situación a efecto de la pandemia.

Como se ha manifestado en líneas anteriores el teletrabajo en el Ecuador se empezó a aplicar de manera obligatoria en razón de la Pandemia a cusa del COVID 19, no cumpliendo con por ejemplo el acuerdo entra las partes para poder aplicarlo, igualmente los trabajadores no tuvieron opción de poder negarse o negociar las condiciones que entraron en vigencia, pues la única manera de poder seguir realizando su actividades al ser imposible el acudir a sus lugares de trabajo por las restricciones establecidas por los COE nacional y provinciales.

En este caso se pueden establecer que existió la vulneración de derechos de los trabajadores.

En lo que respecta a la Seguridad Ocupacional de los teletrabajadores, no se encuentra emitido ninguna regulación o se han establecido los parámetros que se tomarán en cuenta para garantizar la salud ocupacional de los teletrabajadores, encontrándose en vigencia los mismos manuales y normativas que de los trabajadores presenciales; de la misma forma se encuentran vigentes las normativas que tienen que ver con los Riesgos de Trabajo los cual deja a los teletrabajadores en indefensión, siendo necesario que exista una especialidad en este tema definiendo cuales serían las nuevas reglas en cuento a estas situaciones pues no serán las mismas que se presentan

en el trabajo presencial, además de lo ya mencionado existe también falta de regulación para los casos de enfermedades profesionales producidos por la mala postura por cuanto no se cuenta con sillas ergonómicas, los efectos producidos por los largos tiempos de frente a los computadores, el estrés causado por la carga laboral y doméstica, la falta de descanso, la mala iluminación que produce problemas visuales, etc.

A más de lo indicado nos enfrentamos a unos de los problemas quizás menos perceptible pero no por ello menos importante como lo son los trastornos psicosociales que enmarcan la salud psíquica y social de los teletrabajadores, que puede producir una desorganización y falta de control en sus tareas lo que repercutirá en el incumplimiento de las metas trazadas por sus superiores que podrían en riesgo su trabajo.

Con estas apreciaciones debemos entender que para que estos aspectos estén controlados debe existir una preparación de los teletrabajadores para el manejo efectivo de las herramientas digitales que se le proporcionan buscando que su trabajo sea más sencillo de realizar, porque si entregamos estos quipos a personas que no conozcan su funcionamiento provocaremos que este colapse y no pueda llevar a efecto las tareas encomendadas causando problemas no solo en su trabajo sino también en su entorno personal.

A pesar de las regulaciones establecidas en las reformas en cuanto al teletrabajo en lo que supone el derecho a la desconexión del trabajador, de acuerdo a las entrevistas realizadas a los trabajadores estas no se cumplen por cuanto muchos empleadores no respetan los horarios establecidos para el trabajo, convocando a reuniones o solicitando informes muchas veces ya fuera de los horarios de trabajo e incluso en días de descanso obligatorio, fines de semana y días festivos.

En cuanto a los salarios de los trabajadores se dio un desmedro en los mismos con la teoría que se redujeron los horarios de trabajo sin embargo los trabajadores continuaron con los mismo o mayores jornadas de trabajo, pero al no poder demostrarlo aceptaron la remuneración entregada por cuanto en la situación que se presentó no tenían ningún otro tipo de ingreso de forma mayoritaria.

En fin, podemos seguir enumerando más consecuencias de la aplicación de un modelo de trabajo que aun hoy no tiene una reglamentación firme que busque cubrir todos los aspectos posibles para su ejecución y mayor aplicación no solamente en época de pandemia sino como una forma regular de prestar nuestros servicios.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

EL TELETRABAJO

Definición de Teletrabajo:

La Real Academia de la Lengua define el teletrabajo de la siguiente manera: “Trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta (habitualmente su propio domicilio), por medio de un sistema de telecomunicación”.²

“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”³

La Organización Internacional del Trabajo OIT lo define como “El trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”⁴

Francisco Rodríguez, define el teletrabajo como: “Actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones”⁵

² <https://dle.rae.es/teletrabajo>

³ Revista CES Salud Pública Volumen 5 No.1 enero - junio / 2014 Pg. 84

⁴ <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

⁵ Francisco Antonio Rodríguez, “El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?”, en V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001), 228.

En el Ecuador para considerar el teletrabajo en su primera regularización mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 del 04 de agosto del 2016, se tomaron los siguientes principios Constitucionales:

Numeral 2 del artículo 16 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que: “todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación”.

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

El artículo 33 establece la Constitución de la República del Ecuador, establece que “el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

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

El numeral 6 del artículo 277 de la Constitución de la República señala que: “para la consecución del Buen Vivir, será deber del Estado, la promoción e impulso de la tecnología.”

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

El artículo 325 de la Constitución de la República establece que: “el Estado garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo.”

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

El artículo 413 de la Constitución de la República dispone “El Estado promoverá la eficiencia energética, el desarrollo y uso de prácticas y tecnologías ambientalmente limpias y sanas, así como de energías renovables, diversificadas, de bajo impacto y que no pongan en riesgo la soberanía alimentaria, el equilibrio tecnológico de los ecosistemas ni el derecho al agua”.⁶

Con estos antecedentes se procede a regular el teletrabajo para su aplicación con aspectos como su definición, su ámbito de aplicación las formas de trabajo que se pueden presentar, así como los principios rectores para su aplicación, pero estas disposiciones son bastante ambiguas y no dejan claras todas las reglas del juego para poder aplicar ya en el ámbito laboral.

El 30 de enero del 2018 de expide el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0002-A mediante el cual se reforma MDT-2016-190 con la regulación del teletrabajo en el Sector Privado.

⁶ Constitución de la República del Ecuador 2008

El doce de marzo del 2020 en razón del Decreto Ejecutivo Nro. 1017, del 16 de marzo de 2020, mediante el cual el Presidente de la República del Ecuador declaró el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud, el Ministerio de Trabajo emite el Acuerdo Ministerial número MDT-2020-076, en el cual se expide las Directrices para la Aplicación del Teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19).

En el mencionado acuerdo se establecen nuevos lineamientos como por ejemplo ya se establece que la normativa emitida funcionara tanto para el sector público como privado y se establece la forma en la cual se deben registrar los casos de los trabajadores que laboraran mediante el teletrabajo y determinando la forma de terminación del trabajo en esta modalidad.

En el Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020, se publicó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 , en sus disposiciones transitorias en el artículo enumerado se define al teletrabajo, incorporándose al mismo como una forma legal de prestación de los servicios, determinando algunos de los aspectos que se deben tener en cuenta para su aplicación, además de determinar las jornada y la forma de proceder de las Unidades de Talento Humano para la incorporación de personal bajo esta modalidad, realizándose la notificación y control por parte del Ministerio del Ramo, con el cumplimiento de todos los beneficios que le corresponde de acuerdo a la Ley.

Se establece igualmente la obligación del empleador de respetar las horas de trabajo y el derecho al trabajador a desconectarse de los sistemas una vez concluido los horarios

de trabajo, prohibiéndose el realizar requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El 12 de marzo del 2021 se expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-081 mediante el cual se reforma el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 y se extiende su aplicación por el tiempo que el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional así lo determine, pero más allá de convertirse en un reglamento para la aplicación de la normativa únicamente repite lo contenido en la Ley sin tener mayor trascendencia para su utilización en la práctica.

2.2. Fundamentación teórica

Los cambios generados dentro de las relaciones laborales a consecuencia de los múltiples factores como el desarrollo acelerado de las Tecnologías que han permitido que las personas dentro de sus computadoras o dispositivos móviles puedan conectarse con cualquier parte del mundo y realizar acciones que anteriormente eran complicadas en cuestión de segundos, sumado a ello durante el año 2020 la humanidad atravesó una de las crisis sanitarias más grandes quizás de este siglo tomando en muchos casos desprevenidos tanto a los Gobiernos y Autoridades Sanitarias como a los ciudadanos pues la mayoría de países no contaba con planes de contingencia ante los acontecimientos suscitados que desbordaron todos los sistemas sanitarios y economías de casi todos los países del mundo, obligando a los Gobiernos a tomar medidas inmediatas para que las empresas tanto públicas como privadas puedan seguir prestando sus servicios y evitar el colapso total de los mismos.

En el Ecuador la situación no fue diferente y las autoridades tuvieron que poner en marcha de manera acelerada la aplicación del teletrabajo como la única manera de poder

seguir atendiendo los trámites que se encontraban retrasados, por efecto de la no asistencia a los lugares de trabajo por parte de los empleados por el temor a contagiarse con un virus que en los comienzos del 2020 e inclusive hasta mediados del 2021 fue altamente mortal.

En la Ciudad de Guaranda concretamente que es el centro de nuestro estudio la realidad fue muy similar a las otras ciudades del Ecuador, en donde se tuvo que restringir los aforos en todos los comercios, bancos e institución [es] del Estado, acogiéndose los empleados en los cuales las actividades podían desarrollarse en línea al teletrabajo. Lo que queremos descubrir mediante este trabajo, es cual fue la percepción de primera mano por parte de los actores directos, cuáles fueron las ventajas y desventajas que encontraron en el desarrollo de sus actividades, cuáles son las sugerencias que se pueden emitir de acuerdo a las experiencias de nuestros encuestados y como estas podrían servir en el futuro para que se corrijan estos errores y poder tener una modalidad de trabajo no solo a causa de la pandemia, sino más bien como un recurso más que pueda producir mayores beneficios tanto para los empleadores como para los trabajadores, cuáles fueron los efectos jurídicos, sociales y personales producidos.

Mediante las encuestas realizadas podemos identificar varias circunstancias que no se encuentran normadas, para el desarrollo del teletrabajo o las cuales en la práctica no son tomadas en consideración muchas veces por los empleadores.

Como ventajas presentadas a varios estudios realizados se puede considerar las siguientes:

1. Ahorro de dinero y tiempo de traslado.
2. Facilita la inserción de grupos vulnerables.

3. Es una opción para evitar la excedencia y acompañar a la mujer durante la lactancia.

4. Es apta para padres con hijos pequeños o para aquellas personas que por alguna razón deben estar más tiempo en sus hogares.

5. E una alternativa en situaciones de catástrofes naturales o pandemias.

En cuanto a las desventajas que se presentan en el teletrabajo tanto para el empleador como para el trabajador se reconocen las siguientes:

1. Abuso en los aspectos contractuales por parte de los empleadores por falta de normativa específica sobre el teletrabajo.

2. Presiones y largas jornadas laborales

3. Escasa comunicación con jefes

4. Reducción de salarios

5. Falta de control de las labores ejecutadas

De acuerdo a lo antes mencionado se puede llegar a verificar la vulneración de derechos Constitucionales a consecuencia de la falta de elaboración de un Ley que contenga todos los aspectos relacionados con el teletrabajo y su reglamentación para que el mismo sea ejecutado de forma clara y considerando todos los aspectos a considerar.

2.3. Hipótesis

La aplicación del teletrabajo genero nuevas condiciones laborales tanto para empleadores como para empleados.

2.4. Variables

Variable Independiente

Aplicación del teletrabajo

Variable dependiente

Nuevas condiciones laborales para los empleados y empleadores

Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado

3.1. Ámbito de estudio

Área del conocimiento: ciencias sociales, educación y derecho

Sub-área del conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias del Derecho, saberes Jurídicos

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas públicas.

El presente trabajo se enmarca dentro del Derecho Laboral de igual forma direccionado hacia el análisis de los efectos que la normativa ha dado en varios aspectos como el económico, sociales y personales en los trabajadores de la Ciudad de Guaranda en el año 2020, recabando los aspectos que para los encuestados fueron el resultado de la aplicación del teletrabajo, durante el periodo indicado, los aspectos que consideran los trabajadores que no se encuentran regularizados e inclusive los problemas que nacieron de esta forma de trabajo con el propósito de poder presentar las recomendaciones para que se considere la reforma de la normativa vigente ya considerada desde la aplicación en nuestro entorno del teletrabajo y no con normativa que puede ser eficaz en los países en los cuales se desarrollaron anteriormente pero que la realidad de nuestra fuerza laboral no aplica por aspectos de formación, costumbre, etc.

Mediante la aplicación de encuestas dirigidas a los teletrabajadores de la Ciudad de Guaranda en la cual se consulta de forma directa sus criterios y percepciones del teletrabajo en el año 2020, tabulado los resultados presentados y de acuerdo a esta información llegar a conocer las ventajas y desventajas suscitadas en el teletrabajo, así como las repercusiones en la vida de los trabajadores y empleadores.

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación utilizada es de tipo jurídica, con el estudio de campo sobre la opinión actual de los figurantes del teletrabajo, se examina la información sobre los aspectos generales del teletrabajo, con base en las entrevistas tanto a empleadores y trabajadores en la ciudad de Guaranda, desarrollándose en una investigación teórica dogmática.

3.3. Nivel de Investigación

La investigación será bibliográfica y de campo, con la aplicación de una encuesta en la ciudad de Guaranda, con énfasis a trabajadores y empleadores que han sufrido las secuelas del teletrabajo. Ocupa además las particularidades de ser de tipo descriptiva y cualicuantitativa.

Descriptiva: Es descriptiva, se ubica a la comprensión de las características externas del problema planteado, en el que existieron sumergidas personas, hechos, procesos jurídicos, sociales, económicos y personales.

Como base para el desempeño de los propósitos, se reunió argumentos esenciales para encaminar el problema planteado.

Cualicuantitativa: Es cualicuantitativa, porque se instauró las cualidades adecuadas y se cuantifico las mismas, dentro del trascurso de la investigación, y desde luego se ordenará la información estadística que corresponde.

3.4. Método de Investigación

Método Inductivo. – Se utiliza para poder establecer una conclusión clara en base a los datos proporcionados por las distintas investigaciones a la Normativa Legal, utilizando una metodología cuantitativa para la tabulación de datos.

Método Deductivo. - Se enfoca de lo general a lo particular este nos permite con los datos generales obtenidos llegar a un razonamiento Metódico.

Método Estadístico. - Es utilizado para la educada compilación de información en base al problema planteado, con el fin de examinar la veracidad del mismo.

Método Sintético. - Permite esclarecer los elementos encontrados en el problema a investigar con el objetivo de analizar los efectos jurídicos, sociales, económicos y personales con la implementación del teletrabajo en la ciudad de Guaranda.

3.5. Diseño de investigación

Área de conocimiento: Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho

Sub línea de investigación: Derecho

3.6. Población y Muestra

NUMERO DE ENCUESTADOS	40
TOTAL	40

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar una formula estadística debido al reducido número de la población

3.7. Técnicas es instrumentos de recolección de datos

Encuesta. - Mediante esta práctica vamos a obtener datos específicos de manera actual mediante un cuestionario prediseñado, dirigido a las figuras que representan el ámbito laboral a fin de conocer las opiniones de la implementación y sus efectos de Teletrabajo de esta manera se llevarán a cabo a un número de 40 personas la mitad

trabajadores y la otra mitad empleadores para poder contrastar sus opiniones de forma igualitaria.

Recopilación de Información. - Parte de la recopilación de información contenida en libros, revistas, leyes y acuerdos ministeriales.

Cuestionario. - Considerado como un instrumento primordial para conseguir la información que respalde la investigación.

Internet. – Fuente de información a la cual se podrá acceder en busca de resultados de nuestro tema a investigar.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

La recolección de los datos se la realizó de forma directa a los diferentes sectores, con preguntas directas para la obtención de los datos necesarios para la recolección de los datos.

Los datos bibliográficos de realizó mediante la consulta de libros, el estudio de la normativa expedida y el uso de los datos mediante el internet en varios estudios y trabajos en donde se procede con el estudio del teletrabajo y sus consecuencias.

3.9. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Tomando en consideración que las preguntas son directas podemos obtener los resultados directos a cada pregunta formulada las mismas que aplicamos el método analítico para poder establecer cuáles son los datos que nos proporciona la muestra.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Presentación de Resultados

Con la muestra realizada mediante la aplicación de las encuestas de forma directa los ciudadanos de la ciudad de Guaranda de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

A la pregunta número uno que dice:

¿Usted ha cumplido funciones mediante teletrabajo?

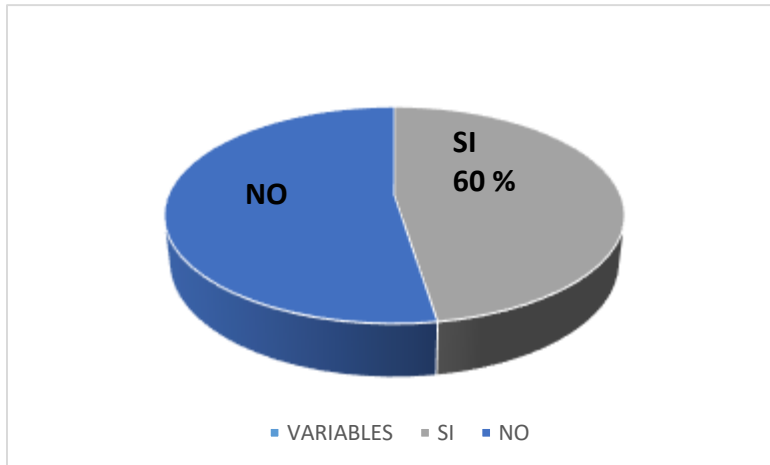
VARIABLES	PORCENTAJE	ALTERNATIVA
SI	60%	24
NO	40%	16
TOTAL	100%	40

Tabla N°1: Pregunta 1.

Fuente: Pobladores de la Ciudad de Guaranda

Investigador: Jonathan Javier Jácome Toalombo

Gráfico número 1: Pregunta N°1.



Análisis e interpretación

De la muestra obtenida podemos concluir que en la Ciudad de Guaranda durante el 2020 el 60% de la población prestó sus servicios mediante el teletrabajo y el 40% no lo ha hecho.

A la pregunta número dos que dice:

2.- ¿Su empleador le ha dotado de facilidades tecnológicas para que pueda desempeñar adecuadamente sus actividades mediante teletrabajo?

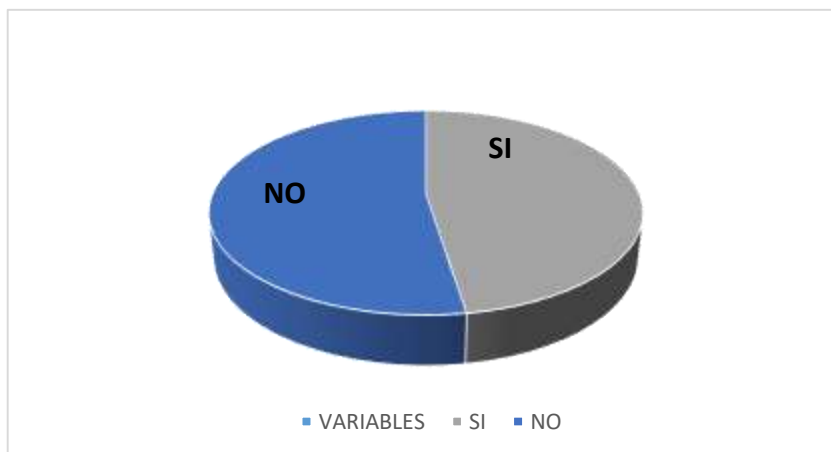
Tabla N°2: Pregunta 2.

VARIABLES	PORCENTAJE	ALTERNATIVAS
SI	40%	16
NO	60%	24
TOTAL	100%	40

Fuente: Pobladores de la Ciudad de Guaranda

Investigador: Jonathan Javier Jácome Toalombo

Gráfico número 2: Pregunta N°2



Análisis e interpretación

De la muestra obtenida podemos concluir que la población que prestó sus servicios mediante el teletrabajo al 60% de ellos los empleadores no les dotaron de facilidades tecnológicas para el desarrollo de sus actividades, mientras el 40% indica que si se le proporciono.

A la pregunta número tres que dice:

3.- ¿Las actividades realizadas mediante teletrabajo han afectado su vida emocional, social y laboral?

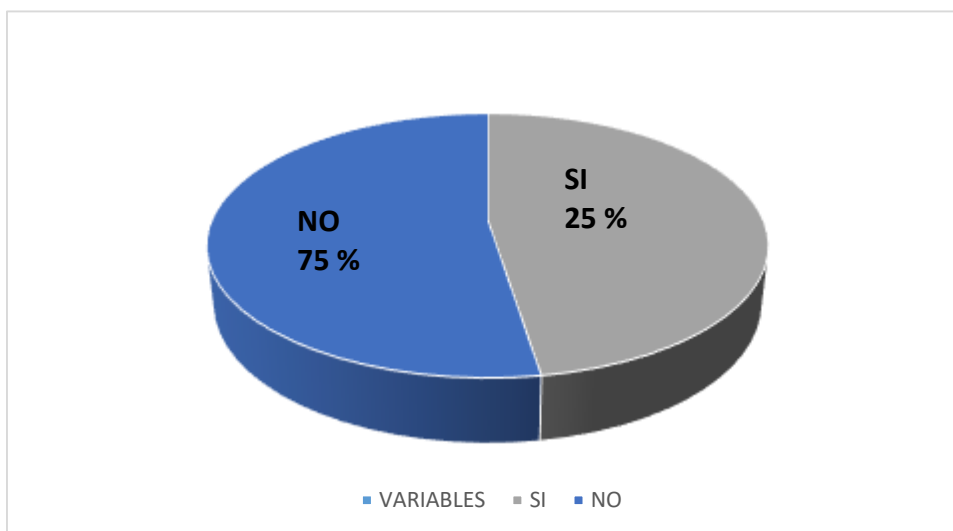
Tabla N°3: Pregunta 3.

VARIABLES	PORCENTAJE	ALTERNATIVA
SI	25%	10
NO	75%	30
TOTAL	100%	40

Fuente: Pobladores de la Ciudad de Guaranda

Investigador: Jonathan Javier Jácome Toalombo

Gráfico número 3: Pregunta N°3



Análisis e interpretación

De la muestra obtenida podemos concluir que el 75 % de la población que prestó sus servicios mediante el teletrabajo considera que el teletrabajo ha traído efectos adversos en su ámbito emocional, social y laboral, el 25% no considera que no.

A la pregunta número cuatro que dice:

4.- Considera al teletrabajo como una modalidad laboral que debe imponerse en el medio?

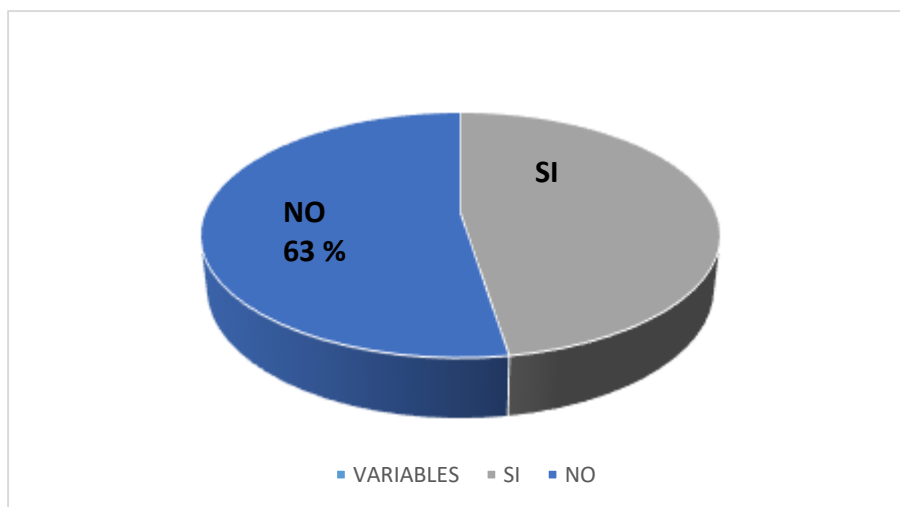
Tabla N°4: Pregunta 4.

VARIABLES	PORCENTAJE	ALTERNATIVAS
SI	38%	15
NO	63%	25
TOTAL	100%	40

Fuente: Pobladores de la Ciudad de Guaranda

Investigador: Jonathan Javier Jácome Toalombo

Gráfico número 4: Pregunta N°4



Análisis e interpretación

De la muestra obtenida podemos concluir que el 63% de los encuestados considera que no debe imponerse el teletrabajo como modalidad para el trabajo, mientras el 38% considera que sí.

A la pregunta número cinco que dice:

5.- ¿La ejecución de actividades mediante el teletrabajo ha incidido en sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

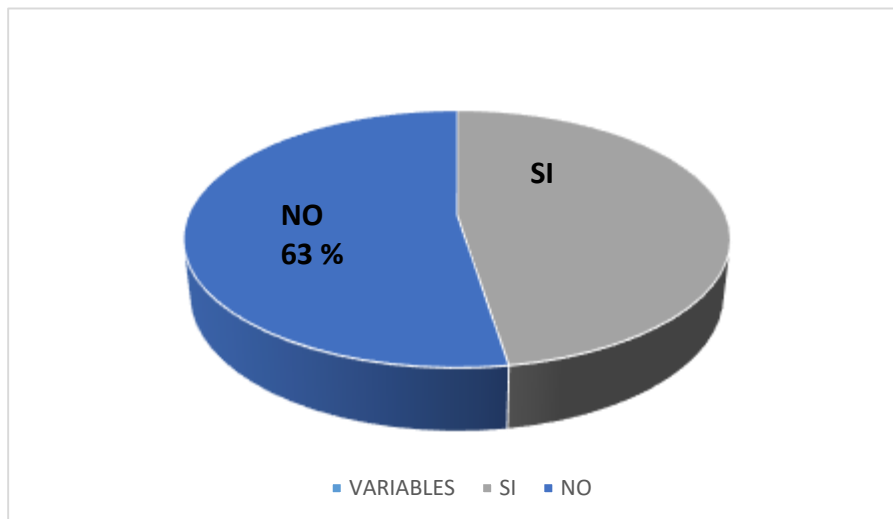
Tabla N°5: Pregunta 5.

VARIABLES	PORCENTAJE	ALTERNATIVA
SI	38%	15
NO	63%	25
TOTAL	100%	40

Fuente: Pobladores de la Ciudad de Guaranda

Investigador: Jonathan Javier Jácome Toalombo

Gráfico número 5: Pregunta N°5.



Análisis e interpretación

De la muestra obtenida podemos concluir que el 63% de los encuestados no considera que el teletrabajo ha incidido en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, mientras el 38% considera que no ha influido.

A la pregunta número seis que dice:

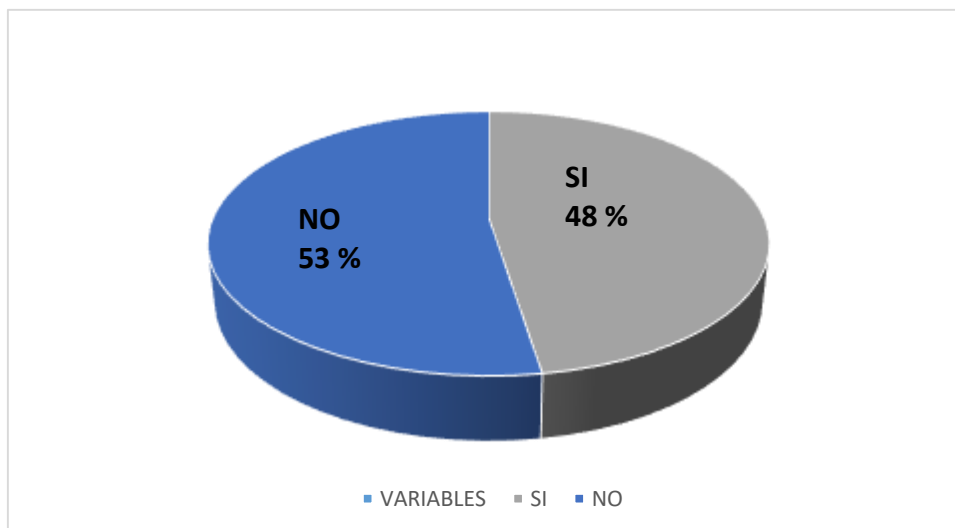
6.- ¿Considera que existe afectaciones psicológicas, sociales y jurídicas por la aplicación del teletrabajo? Tabla N°6: Pregunta 6

VARIABLES	PORCENTAJE	ALTERNATIVA
SI	48%	19
NO	53%	21
TOTAL	100%	40

Fuente: Pobladores de la Ciudad de Guaranda

Investigador: Jonathan Javier Jácome Toalombo

Gráfico número 6: Pregunta N°6.



Análisis e interpretación

De la muestra obtenida podemos concluir que el 53% considera que el teletrabajo no ha producido afectaciones psicológicas, sociales y jurídicas, el 48% considera que si existen estas afecciones.

A la pregunta número siete que dice:

7.- ¿Considera que la modalidad de teletrabajo aporta beneficios a los trabajadores?

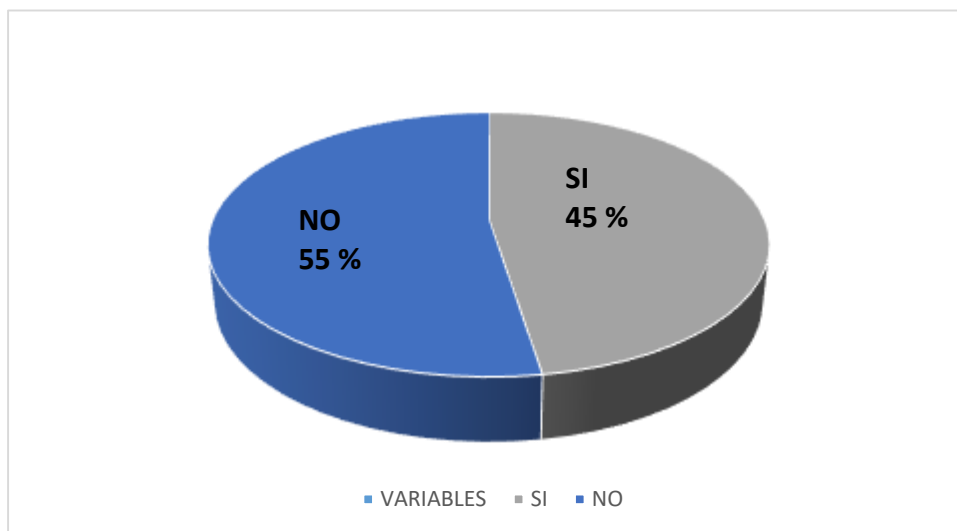
Tabla N°7: Pregunta 7.

VARIABLES	PORCENTAJE	ALTERNATIVA
SI	45%	18
NO	55%	22
TOTAL	100%	40

Fuente: Pobladores de la Ciudad de Guaranda

Investigador: Jonathan Javier Jácome Toalombo

Gráfico número 7: Pregunta N°7.



Análisis e interpretación

De la muestra obtenida podemos concluir que el 55% de los encuestados considera que el teletrabajo aporta beneficios a los trabajadores, mientras el 45% considera que si lo hace.

A la pregunta número ocho que dice:

8.- ¿Considera viable la aplicación del teletrabajo como una alternativa para optimizar la eficiencia de las empresas e instituciones?

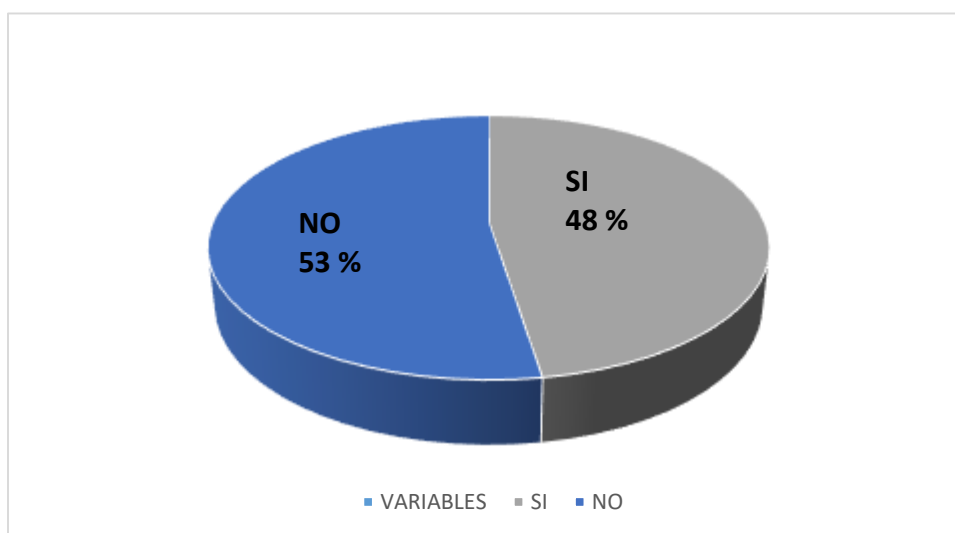
VARIABLES	PORCENTAJE	ALTERNATIVA
SI	48%	19
NO	53%	21
TOTAL	100%	40

Tabla N°8: Pregunta 8.

Fuente: Pobladores de la Ciudad de Guaranda

Investigador: Jonathan Javier Jácome Toalombo

Gráfico número 7: Pregunta N°7.



Análisis e interpretación

De la muestra obtenida podemos concluir que el 53% de la población no considera viable la aplicación del teletrabajo como una alternativa para optimizar la eficiencia de las empresas e instituciones, mientras el 48% considera que si lo es.

4.2. Beneficiarios

Los favorecidos directos de la presente investigación serán las autoridades, docentes y estudiantes de la escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, los cuales poseerán acceso directo al actual proyecto.

Los beneficiarios indirectos del proyecto será la ciudadanía de la Ciudad de Guaranda en general empleados trabajadores y personal jurídico que podrían interesarse en los resultados fundados con el presente proyecto, aun así, no sean participantes directos en el desarrollo de este.

4.3. Impacto de la investigación

El Objetivo del presente trabajo es el de dar a conocer los problemas que acarrea la falta de legislación y reglamentación sobre el teletrabajo en nuestro país, tomando en consideración los criterios proporcionados mediante las encuestas realizadas de las personas que han tenido que prestar sus servicios mediante esta modalidad durante el año 2020, concretamente en la Ciudad de Guaranda y con ello conocer cuáles son los puntos que se deben considerar de manera urgente para una regulación que nos lleve seguir utilizando el teletrabajo como una herramienta muy útil para la prestación de servicios por parte de los trabajadores pero teniendo siempre presente en primer lugar el garantizar todos los derechos establecidos en la Constitución de la República como principios rectores de toda la normativa que se aplique, sin vulnerar los derechos que han adquirido los trabajadores a través de años de luchas.

4.4. Transferencia de Resultados

La transferencia de resultados de la presente investigación se encontrará a disposición de maestros, estudiantes y público en general, para su conocimiento y consulta, mediante la incorporación del presente trabajo en el repositorio de la biblioteca de la Universidad Estatal de Bolívar.

Conclusiones

Luego de la realización del presente trabajo de investigación y con el análisis de los resultados obtenidos podemos concluir lo siguiente:

1.- La percepción de los trabajadores y empleadores que prestaron sus servicios mediante el teletrabajo durante el 2020, indica que existen aún falencias en cuanto a la aplicación de este modelo de trabajo por cuanto no se cuenta con recursos tecnológicos, psicológicos y jurídico para su correcta regulación provocando conflictos entre empleadores y trabajadores, así como entre compañeros por cuanto al no tener todos los recursos necesarios no se cumplen con las funciones a cabalidad.

2.- Por lo antes expuesto se puede concluir que el teletrabajo todavía no se encuentra regulado de manera clara, como para garantizar que no existirá una vulneración de derechos de los trabajadores o que exista la posibilidad de que sea mal utilizado tanto por los trabajadores como por los empleadores, si no que sus reglas estén claramente definidas con procedimientos claros y que respeten los derechos adquiridos por los trabajadores en sus conquistas laborales.

3.- De acuerdo a los resultados obtenidos vemos que existen varias consecuencias en todos los aspectos en especial en el ámbito social, económico, psicológico debido al estrés producido y a la sobrecarga de trabajo en muchos casos llegando incluso a causar depresión en algunos de los trabajadores; en el aspecto económico también existieron casos en los que los trabajadores desarrollaron inclusive una mayor carga laboral, sin embargo vieron disminuidos sus ingresos de acuerdo a las resoluciones emitidas para la aplicación del teletrabajo en la cual se reducían las horas de labores pero que en la práctica fueron incrementadas.

Recomendaciones

Para finalizar el presente trabajo únicamente nos queda plantear ciertas recomendaciones a considerar para las regulaciones que son necesarias para que el teletrabajo sea un modo de trabajo mejor utilizado y cumpla con su función que es el dar la oportunidad a las personas que por uno u otro motivo tienen que trabajar desde sus casas.

1. Considerar el realizar planes de contingencia en las empresas para la aplicación del teletrabajo realizando la capacitación de los trabajadores para que puedan realizar el teletrabajo en las circunstancias que la empresa requiera, igualmente aumentar el uso de herramientas tecnológicas para la interacción entre el empleador y el trabajador y entre trabajadores para que puedan desarrollar de mejor manera sus actividades.
2. Revisar y desarrollar la normativa para la regulación de los aspectos contractuales, en referencia a la prestación de teletrabajo, por cuanto la normativa se encuentra a un de manera muy general, no regula todas condiciones laborales por lo que provoca la vulneración de los derechos de los trabajadores.
3. Desarrollar programas para la aplicación del teletrabajo de forma continua, para de esa manera integrar a las personas que por varias razones deben prestar sus servicios desde sus hogares teniendo todos los elementos para poder desarrollarse y generar una actividad económica que sustente sus necesidades económicas, integrando un mayor número de trabajadores a la sociedad económicamente activa.

Bibliografía

Beltrán Puche, Amparo y Luis Orlando Sánchez Neira. Las Relaciones Virtuales: El Teletrabajo. Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, 2002.

Mella Méndez, Lourdes. “Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo”. En Revista Doctrinal Arazandi Social, Nro. 11. España: Arazandi, 1998.

Sara Liliana Cataño Ramírez¹, Natalia Eugenia Gómez Rúa, Revista CES Salud Pública Volumen 5 No.1 Enero - Junio / 2014.

TUNAL SANTIAGO, G; (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*, () 31-54. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334691002>.

Constitución de la República del Ecuador 2008

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 AGOSTO 2016

Revista CES Salud Pública Volumen 5 No.1 enero - junio / 2014 Pg. 84

Francisco Antonio Rodríguez, “El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?”, en V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001), 228.

https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.

<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/391/701>

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

<https://dle.rae.es/teletrabajo>

<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>

Anexos

















ENCUESTA SOBRE: LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS, SOCIALES, ECONÓMICOS Y PERSONALES EN EL TRABAJADOR DE LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL AÑO 2020.

1.- ¿Usted ha cumplido funciones mediante teletrabajo?

Si

No

2.- ¿Su empleador le ha dotado de facilidades tecnológicas para que pueda desempeñar adecuadamente sus actividades mediante teletrabajo?

Si

No

3.- ¿Las actividades realizadas mediante teletrabajo han afectado su vida emocional, social y laboral?

Si

No

5.- ¿Considera al teletrabajo como una modalidad laboral que debe imponerse en el medio?

Si

No

6.- ¿La ejecución de actividades mediante el teletrabajo ha incidido en su relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

Si

No

7.- ¿Considera que existe afectaciones psicológicas, sociales y jurídicas por la aplicación del teletrabajo?

Si

No

8.- ¿Considera que la modalidad del teletrabajo aporta beneficios a los trabajadores?

Si

No