



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

“APLICACIÓN DEL ART. 61 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LA MODALIDAD DEL
TELETRABAJO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE GUARANDA
DURANTE EL AÑO 2020”

AUTOR(A):

Karen Lorena Castillo Tubay

TUTOR:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Guaranda- Ecuador

2022

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, MGT. LUIS ÁLFONSO BONILLA ALARCÓN en mi calidad de Tutor de Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que la señorita: KAREN LORENA CASTILLO TUBAY, egresada 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 Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: **“APLICACIÓN DEL ART. 61 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE 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 DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; KAREN LORENA CASTILLO TUBAY, egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar. Bajo juramento declarado en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto, con el tema: **“APLICACIÓN DEL ART. 61 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE 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 la Legislación Ecuatoriana para el presente Trabajo Investigativo.

Atentamente,

Se otorgó ante mi y en fe de ello
confiero esta ^{primera} copia
certificada, firmada y sellada en
Guaranda, ²⁸ de ^{Julio} del 20²².

Dr. Hernán Quirota Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



Karen Castillo

KAREN LORENA CASTILLO TUBAY.

C.C 0302635107

AUTORA



HC

20220201002P01105

DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: KAREN LORENA CASTILLO TUBAY
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS



En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día jueves veintiocho de julio de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Karen Lorena Castillo Tubay, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar; con celular número: cero nueve cinco ocho ocho cuatro uno siete tres cinco, correo electrónico: castkar@hotmail.com; a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación, con el tema: "APLICACIÓN DEL ART. 61 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2020"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.


Karen Lorena Castillo Tubay
C.C. 0302635107


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0302635107
Nombres del ciudadano: CASTILLO TUBAY KAREN LORENA
Condición del cedulado: CIUDADANO
Lugar de nacimiento: ECUADOR/CAÑAR/AZOGUES/GUAPAN
Fecha de nacimiento: 10 DE FEBRERO DE 1995
Nacionalidad: ECUATORIANA
Sexo: MUJER
Instrucción: BACHILLERATO
Profesión: BACH.COMERCIO.ADMIN.
Estado Civil: SOLTERO
Cónyuge: No Registra
Fecha de Matrimonio: No Registra
Datos del Padre: CASTILLO CARLOS GILBERTO
Nacionalidad: ECUATORIANA
Datos de la Madre: TUBAY EULALIA FIDELINA
Nacionalidad: ECUATORIANA
Fecha de expedición: 26 DE SEPTIEMBRE DE 2018
Condición de donante: SI DONANTE



Handwritten mark

Información certificada a la fecha: 28 DE JULIO DE 2022
Emissor: HERNAN RAMIRO CRIDLO ARCOS - BOLIVAR-GUARANDA-NT 2 - BOLIVAR - GUARANDA



J. Alvear

Ing. Fernando Alvear C.
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente





Factura: 001-002-000032439



20220201002P01105

NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS

NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTON GUARANDA

EXTRACTO

Escritura N°:		20220201002P01105					
ACTO O CONTRATO:							
DECLARACIÓN JURAMENTADA PERSONA NATURAL							
FECHA DE OTORGAMIENTO:		28 DE JULIO DEL 2022, (14:54)					
OTORGANTES							
OTORGADO POR							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo Interviente	Documento de identidad	Nº. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que lo representa
Natural	CASTILLO TUSAY KAREN LORENA	POR SUS PROPIOS DERECHOS	CÉDULA	0302935107	ECUATORIANA	COMPARECIENTE	
A FAVOR DE							
Persona	Nombres/Razón social	Tipo Interviente	Documento de identidad	Nº. Identificación	Nacionalidad	Calidad	Persona que representa
UBICACIÓN							
Provincia		Cantón		Parroquia			
SOLTAAR		GUARANDA		ANSEL POLVARO CHAVEZ			
DESCRIPCIÓN DOCUMENTO:							
OBJETO/OBSERVACIONES:							
CUANTÍA DEL ACTO O CONTRATO:		INDETERMINADA					


 NOTARIO(A) HERNAN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
 NOTARÍA SEGUNDA DEL CANTÓN GUARANDA



DEDICATORIA

Quiero dedicar este Trabajo de Investigación a mis muy honorables padres: Carlos Castillo y Eulalia Tubay por el gran esfuerzo y apoyo que he recibido en el transcurso de toda mi vida, especialmente cuando me encontraba lejos de casa, ya que con su paciencia, cariño y motivación he logrado realizarme como persona y como profesional.

Dedico también este Trabajo de Investigación a mi muy apreciado tutor y mentor Dr. Alfonso Bonilla Alarcón por guiarme, enseñarme y motivarme para alcanzar todos mis objetivos.

Con mucho cariño también dedico este Proyecto a mis abuelitos por ser el soporte emocional e impulsarme a aventurarme por el camino de la vida y por estar siempre para mí.

A mis queridos Hermanos les dedico esta obra con todo el amor del mundo, que sea un ejemplo de superación, que nunca se den por vencidos y que alcancen todo lo que se propongan.

De igual forma con el mismo sentimiento de afecto quiero dedicarles este trabajo a todas las personas que estuvieron y siguen siendo parte de mi vida por ayudarme, por ser un apoyo incondicional y por creer en mí, constituyen un cimiento fuerte.

Con mucho respeto, veneración y gratitud

Lorena Castillo T.

mayo 14 de 2022

AGRADECIMIENTO

El Proyecto de Investigación previo a la Obtención del Título Profesional es inherente al estudiante puesto que coadyuva a la formación académica, a la realización como profesional e impulsarnos a seguir proyectándonos ya que nos vamos a enfrentar a un mundo lleno de injusticias, de prejuicios e ineptitud y que el único modo de desafiarlo es la ilustración continua.

Agradezco a Dios y a la vida por la generosidad de obsequiarme salud física, mental, por brindarme vitalidad, fortaleza, actitud, energía y sobre todo las ganas para estudiar y concluir confortablemente mi carrera.

De la misma forma les doy las gracias a mis padres, hermanos, abuelitos y tíos por su apoyo desinteresado e incondicional por estar conmigo en cada circunstancia y decisión que he tomado en el intervalo de mi vida, pues de ustedes he aprendido el valor de la lealtad, responsabilidad sobre todo ser una persona humilde y honrada.

Igualmente agradezco profundamente a mi querido tío José Castillo Rodríguez que me ha impulsado a prepararme desde el inicio, el transcurso y la culminación de toda mi carrera que con su perspicacia y sabiduría me han sabido guiar a cumplir mi objetivo.

También quiero Agradecer a mi estimado y respetado tutor Dr. Alfonso Bonilla Alarcón por su amabilidad, gentileza, paciencia y consideración que me ha tenido que con su ayuda he podido llevar a efecto este Proyecto de Investigación.

Conservo una inmensa gratitud con la Universidad Estatal de Bolívar puesto que me abrió sus puertas para realizarme como profesional, enseñándome día con día cátedras de interés social, preparándome a analizar normas, leyes y reglamentos con el fin de que yo pueda ejercer mi profesión con sabiduría e inteligencia y poder coadyuvar los problemas que se presenten en nuestra sociedad.

Además, quiero agradecer muy cordialmente a la Defensoría Pública del Cañar y la Unidad de la Familia Mujer Niñez y Adolescencia de la Parroquia Mariscal Sucre de la ciudad de Quito provincia de Pichincha por abrirme las puertas y enseñarme sin egoísmo el quehacer del Derecho me han preparado para la ardua tarea de ser una excelente Abogada.

Lorena Castillo T.

TITULO

“APLICACIÓN DEL ART. 61 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LA MODALIDAD DEL
TELETRABAJO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE GUARANDA
DURANTE EL AÑO 2020”

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	VIII
AGRADECIMIENTO.....	IX
TITULO	XI
INDICE DE TABLAS	XVII
INDICE DE GRAFÍCOS	XVIII
RESUMEN.....	XIX
ABSTRACT	XXI
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	1
INTRODUCCIÓN	4
CAPITULO I.....	6
1.1 EL PROBLEMA.....	6
1.1.1 PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	6
1.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:.....	7
1.1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION.....	7
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.2.1 OBJETIVO GENERAL	7
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	7
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	8
CAPITULO II	9

2	MARCO TEORICO	9
2.1	ANTECEDENTES	9
2.1.1	Declaratoria de Pandemia.....	9
2.1.2	Enfoque Administración Pública	9
2.1.3	Objetivo y Funciones de la Administración Pública.....	10
2.1.4	Definición de Reglamento.....	11
2.1.5	Reglamento de Necesidad y de Urgencia.....	12
2.1.6	Decreto Ejecutivo N°1017	14
2.1.7	Persona-Personalidad Jurídica.....	17
2.2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
2.2.1	Noción del Trabajo.....	20
2.2.2	Paradigma del Teletrabajo.....	21
2.2.3	Trabajador, Teletrabajador y Teleempleador.	25
2.2.4	Jornada de Trabajo	28
2.2.5	Jornadas de Trabajo Suplementario, Extraordinario y de Recuperación.	29
2.2.6	Remuneración- Clasificación	30
2.2.7	Acuerdo Ministerial N° MDT- 2016-190.....	31
2.2.8	Acuerdo Ministerial N°- MDT-2020-0076	33
2.2.9	Definición de la Ley	34
2.2.10	Taxonomía de la Ley.....	35

2.2.11	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	36
2.2.12	Acuerdo Ministerial N°-MDT-2020-181	38
2.2.13	Acuerdo Ministerial N°.MDT-2020-077.....	39
2.2.14	Acuerdo Ministerial N°-MDT-2020-080	41
2.3	HIPÓTESIS	45
2.4	VARIABLES.....	45
2.4.1	VARIABLE INDEPENDIENTE:	45
2.4.2	VARIABLE DEPENDIENTE:	45
CAPITULO III		46
3	MARCO METODOLÓGICO.....	46
3.1	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO	46
3.1.1	ÁMBITO DE ESTUDIO.....	46
3.1.2	TIPO DE INVESTIGACIÓN:	46
3.1.3	NIVEL DE INVESTIGACIÓN:	46
3.1.4	ASPECTOS ÉTICOS Y SOCIALES.....	46
3.2	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	47
3.2.1	MÉTODO INDUCTIVO.....	47
3.2.2	MÉTODO DEDUCTIVO. -	47
3.2.3	MÉTODO ESTADISTICO	47
3.2.4	MÉTODO SINTETICO. –	47

3.3	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	48
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA	48
3.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	48
3.5.1	ENCUESTA	48
3.5.2	RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	49
3.5.3	CUESTIONARIO	49
3.5.4	INTERNET	49
CAPITULO IV		50
4	RESULTADOS	50
4.1.1	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	50
4.1.2	RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.....	69
4.2	BENEFICIARIOS	74
4.2.1	BENEFICIARIOS DIRECTOS	74
4.2.2	BENEFICIARIOS INDIRECTOS	74
4.3	IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN	74
4.4	TRANSFERENCIA DE RESULTADOS	75
CAPITULO V		76
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
5.1	CONCLUSIONES.....	76

5.2	RECOMENDACIONES	78
6	BIBLIOGRAFIA.....	¡Error! Marcador no definido.
7	Referencias	79
8	ANEXOS.....	84
8.1	FORMATO DE LA ENCUESTA APLICADA.....	84
8.2	EVIDENCIA FOTOGRAFICA	89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cargo o Mano de Obra.....	51
Tabla 2. Modalidad de trabajo.....	52
Tabla 3 Organización- Teletrabajo.....	53
Tabla 4 Equipos- Instrumentos de Trabajo	54
Tabla 5 Justificación de la Jornada Laboral	55
Tabla 6 Remuneración	56
Tabla 7 Modificación- Contrato de Trabajo.....	57
Tabla 8. Flexibilidad Laboral	58
Tabla 9 Sobre Carga Laboral	59
Tabla 10 Horas Extras-Suplementarias	60
Tabla 11 TICS	61
Tabla 12 Capacitación TIC	62
Tabla 13 Percepción Teletrabajo.....	63
Tabla 14 Conocimiento de Instrumentos Jurídicos Laborales	64
Tabla 15 Lesión de derechos laborales ¿sí? ¿no?.....	65
Tabla 16 Comparación de Modalidad Presencial Versus Modalidad Virtual.....	66
Tabla 17 Talento Humano.....	67
Tabla 18 Iniciativa de Ley.....	68

INDICE DE GRAFÍCOS

Gráfico 1 Cargo o Mano de Obra.....	51
Gráfico 2. Modalidad de Trabajo	52
Gráfico 3. Organización- Teletrabajo.....	53
Gráfico 4. Equipos- Instrumentos de Trabajo	54
Gráfico 5 Justificación de Jornada Laboral.....	55
Gráfico 6 Remuneración	56
Gráfico 7 Modificación- Contrato de Trabajo.....	57
Gráfico 8 Flexibilidad Laboral.....	58
Gráfico 9 Sobre Carga Laboral	59
Gráfico 10 Horas Extras- Suplementarias	60
Gráfico 11 TICS	61
Gráfico 12 Capacitación TIC	62
Gráfico 13 Percepción Teletrabajo.....	63
Gráfico 14 Conocimientos de Instrumentos Jurídicos Laborales.....	64
Gráfico 15 Lesión de derechos Laborales ¿sí? ¿no?.....	65
Gráfico 16 Comparación de Modalidad Presencial Versus Modalidad Virtual.....	66
Gráfico 17 Talento Humano.....	67
Gráfico 18 Iniciativa de Ley.....	68

RESUMEN

En marzo 2020 se expide un Estado de Excepción por calamidad pública por declaratoria de un nuevo virus que amenaza la salud y la vida de los ciudadanos (COVID-19), es así que mediante el Ministerio de Trabajo expiden varios acuerdos ministeriales para reglar la aplicación del teletrabajo emergente.

El Teletrabajo es una manera de realizar las actividades laborales fuera de las instalaciones o instituciones de trabajo habitual, teniendo como soporte a las tecnologías de la información y comunicación (TIC'S).

Por consiguiente, tanto el jefe inmediato de la Institución Pública o el empleador pueden acordar con el trabajador realizar las actividades siempre y cuando la labor lo permita a través del teletrabajo, en este sentido la máxima autoridad o el empleador pueden controlar, monitorear las tareas ejecutadas por el trabajador, en efecto para el pago de su remuneración se considera al art. 61 del código del trabajo que corresponde al cómputo de horas de trabajo efectivo.

Objetivo Examinar la Aplicabilidad del Cómputo del Trabajo Efectivo a los trabajadores públicos en función del art.61 del Código del Trabajo en la modalidad de Teletrabajo en la ciudad de Guaranda durante el año 2020.

Metodología. Se llevó a cabo un estudio descriptivo, cuantitativo y cualitativo en la muestra de 50 personas trabajadoras, que corresponde a 25 personas obreras y 25 personas empleados (a) públicos. de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda para conocer la aplicabilidad del art.61 del Código del Trabajo en la modalidad de Teletrabajo. Resultados que se exponen en frecuencias y porcentajes.

Resultados. – los resultados obtenidos desembocan que los 50 trabajadores públicos que corresponde al 100% de la población percibieron su remuneración completa, no obstante no todos los trabajadores cumplieron su función mediante la modalidad de teletrabajo durante la emergencia

sanitaria del año 2020, puesto que 21 personas trabajadores lo realizaron de forma presencial que equivale al 42% de la muestra, 10 personas sostuvieron que ejecutaron su función en mediante el teletrabajo que corresponde al 20% , 10 personas trabajadoras manifestaron que cumplieron su actividad de forma semipresencial que equivale al 20% y 9 personas trabajadoras fueron suspendidas de su trabajo temporalmente que corresponde al 18%.

Para el cumplimiento del cómputo de las horas de trabajo efectivo el 64% de nuestra muestra lo justificaron con informes de trabajo y grabaciones de zoom mientras que el 36% no justificaron su labor, puesto que fueron suspendidos temporalmente de su trabajo ya que lo señores trabajadores prestan su mano de obra y no pueden acogerse a esta modalidad. Que de igual forma percibieron su remuneración ya que es un derecho irrenunciable, con la condición de recuperar las horas de trabajo, que obviamente queda en coordinación interna con su jefe inmediato de la institución pública.

Conclusiones. – Finalizamos que no a todos los trabajadores del sector público se pudo Aplicar el Cómputo de las horas de trabajo efectivo, puesto que a los señores Operarios que prestan su mano de obra y que en efecto no pueden acogerse al teletrabajo no realizaron su labor en la emergencia sanitaria y no cumplieron con lo estipulado en el art.61 del cód. del trabajo sin embargo percibieron su remuneración, con la condición de recuperar las horas de trabajo una vez finalizada la emergencia. No se lesionaron derechos del trabajador ya que son intangibles.

Palabras Claves: ESTADO DE EXCEPCIÓN, TELETRABAJO, HORAS DE TRABAJO EFECTIVO

ABSTRACT

In March 2020, a state of emergency was issued due to a public calamity due to the declaration of a new virus that threatens the health and lives of citizens (COVID-19), so through the Ministry of Labor they issued several ministerial agreements to regulate the application of emerging telework.

Teleworking is a way of carrying out work activities outside the usual work facilities or institutions, using information and communication technologies as support.

Therefore, both the immediate head of the Public Institution or the employer can agree with the worker to carry out the activities as long as the work allows it through teleworking, in this sense the highest authority or the employer can control, monitor the tasks performed by the worker, in effect for the payment of his remuneration is considered to art. 61 of the labor code that corresponds to the computation of effective working hours.

Objective. - Examine the Applicability of the Effective Work Calculation to public workers based on art.61 of the labor code in the teleworking modality in the city of Guaranda during the year 2020.

Methodology. -A descriptive, quantitative and qualitative study was carried out in the sample of 50 workers, which corresponds to 25 workers and 25 public employees. of the public entities of the city of Guaranda to know the applicability of art.61 of the labor code in the teleworking modality. Results that are exposed in frequencies and percentages.

Results. – the results obtained lead to the fact that the 50 public workers corresponding to 100% of the population received their full remuneration, however, not all the workers fulfilled their function through the teleworking modality during the health emergency of the year 2020, since 21 workers they did it in person, which is equivalent to 42% of the sample, 10 people maintained that they carried out their function through teleworking, which corresponds to 20%, 10 workers stated

that they fulfilled their activity in a semi-presential way, which is equivalent to 20%, and 9 people female workers were temporarily suspended from their work, which corresponds to 18%.

For the computation of effective working hours, 64% of our sample justified it with work reports and zoom recordings, while 36% did not justify their work, since they were temporarily suspended from their work since the workers, they lend their labor and cannot avail themselves of this modality. That in the same way they received their remuneration since it is an inalienable right, with the condition of recovering the working hours, which obviously remains in internal coordination with their immediate boss of the public institution.

Conclusions. - We deduce that not all workers in the public sector could be applied the computation of effective working hours, since the operators who provide their labor and who in effect cannot benefit from teleworking did not carry out their work in the health emergency and did not comply with the provisions of art.61 of the code. of work, however, they received their remuneration, with the condition of recovering the hours of work once the emergency was over and the worker's rights were not injured, since they are intangible.

Keywords: STATE OF EXCEPTION, TELECOMMUTING, HOURS OF EFFECTIVE WORK

GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **Derecho.** – del latín directum-directo; de dirigir, enderezar, alinear. (Cabanellas de Torres, 2003)
2. **Derecho Subjetivo.** – constituye la facultad, poder o potestad individual de hacer elegir o abstenerse en cuanto a uno mismo atañe, de exigir, permitir o prohibir a los demás; ya sea el fundamento, natural, legal, convencional o unilateral. (Cabanellas de Torres, 2003)
3. **Derecho Adjetivo.** – conjunto de leyes que habilitan y hacen efectivo el ejercicio regular de las relaciones jurídicas, al poner en actividad el organismo judicial del estado. (Cabanellas de Torres, 2003)
4. **Derecho Administrativo.** - citando a Meucci es el conjunto de normas reguladoras de las Instituciones Sociales y de los actos del Poder Ejecutivo para la realización de los fines de utilidad pública. (Cabanellas de Torres, 2003).
5. **Legal.** – lo mandado por la ley, lo contenido en ella, conforme a su letra y espíritu. (Cabanellas de Torres, 2003)
6. **Legalidad.** – calidad de legal o proveniente de la ley, legitimidad, licitud, régimen político importante de un estado, específicamente el establecido por la constitución. (Cabanellas de Torres, 2003)
7. **Legitimidad.** - calidad de legítimo, legalidad o conformidad con la ley, la justicia, la razón, o las reglas establecidas. (Cabanellas de Torres, 2003)
8. **Principio.** - Ronald Dworkin, sostiene la expresión de un principio en un sentido genérico, para hacer referencia a todo el conjunto de estándares que no son normas que apuntan siempre a decisiones exigidas por la moralidad o impelentes de objetivos que han de ser alcanzados. (Roberto Islas Montes, s/f)

9. Robert Alexy, menciona que los principios son aquellos mandatos de optimización que ordena que algo sea realizado en la mayor medida posible dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. (Roberto Islas Montes, s/f)
10. **Garantías Constitucionales.** - conjunto de medios y recursos con que los textos constitucionales aseguran a todos los individuos o ciudadanos el disfrute y ejercicio de los derechos públicos y privados importantes que se les reconoce. (Cabanellas de Torres, 2003)
11. **Trabajo.** – esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza, toda actividad susceptible de remuneración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. (Cabanellas de Torres, 2003)
12. **Empleado.** - hace referencia al funcionario técnico o profesional que presta sus actividades al gobierno para la ejecución de fines de interés público (Cabanellas de Torres, 2003)
13. **Obrero.** -es quién obra o trabaja. ant. El que, hacia una cosa cualquiera, trabajador manual retribuido. (Cabanellas de Torres, 2003)
14. **Teletrabajo.** –es una forma de establecer el trabajo que comprende la prestación de servicios en un lugar diferente del lugar del trabajo y se ocupan herramientas fundamentales como las Tecnologías de la Comunicación e Información (TICS) (Rodríguez Marcela, 2007)
15. **Tecnología de la Información y Comunicación (TICS).** - Thompson y Strickland, (2004) sostienen que son aquellos dispositivos, instrumentos, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier tipo de organización. (Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 2008)
16. **Tecnología.** - Koontz y Weihrich (1998) la tecnología es el complemento total de conocimientos de hacer las cosas, incluyendo inventos y técnicas y el vasto acervo de

- conocimientos organizados. (Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 2008)
17. **Jornada de Trabajo.** – duración del trabajo diario de los trabajadores, número de horas que en la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales. (Cabanellas de Torres, 2003)
 18. **Remuneratorio.** – dado como compensación o recompensa, provechoso, en la contratación lo mismo que oneroso; en cuanto las ventajas de cada uno de las partes se obtiene se fundamenta en las de la otra o compensación al sacrificio y utilidad mutuos. (Cabanellas de, 2003)
 19. **Sueldo.** -remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional. (Cabanellas de Torres, 2003)
 20. **Salario.** – etimológicamente la palabra proviene de salarium, es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado, comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras. (Cabanellas Torres, 2003)
 21. **Lesión.** - daño o perjuicio de cualquier otra índole y especialmente el económico en los negocios jurídicos. (Cabanellas de Torres, 2003)
 22. **Caso Fortuito.** - El suceso inopinado, que no se puede prever ni resistir. Cabanellas de Torres. (Cabanellas de Torres, 2003)
 23. **Fuerza Mayor.** – Todo acontecimiento que no a podido preverse o que previsto no ha podido resistirse. (Cabanellas de Torres, 2003)

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador en su art. 141 consagra que el presidente(a) de la República desempeña la Función Ejecutiva, es el jefe del Estado y de Gobierno y responsable de la Administración Pública. De la misma forma el art. 147 numeral 5 del mismo Cuerpo Legal alude a los deberes y atribuciones del presidente y menciona que una de sus funciones es dirigir la Administración Pública en forma desconcentrada y expedir los decretos necesarios para su Integración, Organización, Regulación y Control.

Bajo esta percepción, al emerger un virus que ataca a nivel mundial la Administración pública en potestad de la Máxima Autoridad del Estado, declara una Emergencia Sanitaria para precautelar el derecho a la vida, a la salud declarando así un Estado de Excepción en conformidad con el art. 164 de la Supra Norma en virtud de los principios de necesidad, proporcionalidad, legalidad, temporalidad, territorialidad y razonabilidad.

Declarado el Estado de Excepción la Administración pública en aras de continuar con la productividad económica del país emite a través del Ministerio de Trabajo Acuerdos Ministeriales adhiriendo la modalidad de Teletrabajo para el Sector Público.

En la Expansión del Corona-virus en forma de coadyuvar a la colectividad, el Estado a través de la Función Legislativa y Ejecutiva emiten una Ley Orgánica de Apoyo Humanitario con el fin de implementar regulaciones para que los trabajadores puedan seguir sosteniendo su relación laboral. A través de: contratos, reducción y suspensión emergente y la Reformatoria al Código del Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) añadiendo la modalidad de teletrabajo.

De esta manera entendemos que le corresponde al presidente de la República declarar un Estado de Excepción para que pueda reglar y controlar una emergencia de caso fortuito o de fuerza mayor con el fin de garantizar los derechos subjetivos de los integrantes de la sociedad. De tal forma analizaremos la Aplicación del Art. 61 del cód. de Trabajo en la modalidad de Teletrabajo a

los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda en el año 2020, con el propósito de conocer si existieron o no lesiones a los derechos laborales bajo esta nueva modalidad de Trabajar.

CAPITULO I

1.1 EL PROBLEMA

1.1.1 PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA:

A consecuencia de la Crisis Sanitaria (Covid-19), La Administración Pública a través de un Reglamento de Necesidad y de Urgencia manifestó un confinamiento en todo el Territorio Nacional para mitigar la propagación del virus, suspendiendo toda modalidad presencial, teniendo que acogernos a lo que disponga el Centro de Operaciones de Emergencia (COE).

En este sentido el Estado avala el Derecho al Trabajo reconociendo todas las modalidades del trabajo, considerando los principios del trabajador, atravesando esta grave Crisis Sanitaria, se respeta el principio constitucional que señala” toda persona tendrá derecho a ejecutar sus labores en un ambiente adecuado, que precautele su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Es así, que se adopta la modalidad de Teletrabajo Emergente, para cautelar la salud Integral de los Trabajadores Públicos, el problema abarca sobre la relación laboral, si por caso fortuito se dio por terminado dicha relación configurándose un despido intempestivo, si existió modificación o suspensión del contrato de trabajo, cómo se justificó el trabajo para su remuneración justa, cumplieron todos los trabajadores públicos con lo estipulado en el art.61 del Código del Trabajo esto es el cómputo de las horas efectivas de trabajo.

De tal forma es importante indicar que esta figura de teletrabajo en Ecuador se manifiesta en un Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 para el sector privado, reglando las jornadas de trabajo, asimismo en el año 2017 el Ministerio de Trabajo proporciona un nuevo Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0090-A con el fin de regular el teletrabajo en el Área Pública.

Entendiéndose que ya predominaba la noción de teletrabajar por el avance tecnológico y el desarrollo de la sociedad.

1.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿En la Modalidad de Teletrabajo durante el confinamiento por la pandemia Covid-19 los Trabajadores de las Instituciones Públicas del cantón Guaranda cumplieron o no con el art. 61 del Código del Trabajo?

1.1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. ¿Qué es el Teletrabajo y la Normativa que la Regla en Ecuador?
2. ¿Se lesionaron derechos o principios del Trabajador en este paradigma de Teletrabajo?
3. ¿Cuáles son los Beneficios y Dificultades que presentaron los Trabajadores en función del cómputo de las horas de Trabajo Efectivo?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

- Examinar la Aplicabilidad del Cómputo del Trabajo Efectivo a los Trabajadores Públicos en función del art. 61 del Código del Trabajo en la Modalidad de Teletrabajo en la ciudad de Guaranda durante el año 2020.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar doctrinariamente y jurídicamente los preceptos del teletrabajo en relación al cómputo de trabajo efectivo en los trabajadores del sector público.
- Comprobar jurídicamente si se lesionaron o no los derechos, Principios Laborales en la Modalidad de Teletrabajo.

- Identificar los beneficios y dificultades que atravesaron los Trabajadores Públicos en la Modalidad de Teletrabajo en Función del Cómputo de horas de Trabajo Efectivo

1.3 JUSTIFICACIÓN

En Marzo del año 2020 nos vimos afectados por una contaminación de salud mundial, denotándose como un caso fortuito, a través de la cuál la Función Ejecutiva para precautelar la salud integral de los pobladores de la República del Ecuador, emite un reglamento restringiendo derechos subjetivos, no obstante, para seguir Garantizando el derecho al trabajo se añade a la normativa de los trabajadores la modalidad de teletrabajo, el fin que persigue nuestra investigación es conocer si los trabajadores cumplieron con lo estipulado en el art. 61 del Código del Trabajo, esto es el cómputo de las horas efectivas de trabajo para poder determinar si existieron o no vulneración y/o lesiones a los principios y derechos constitucionales del trabajador.

Emerge la inquietud de llevar a cabo esta investigación puesto que se regla parcialmente la modalidad de teletrabajo en Acuerdos Ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo asimismo en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aludidos en el año 2020 dejando ciertas anomalías legales para ejecutar el trabajo a través del teletrabajo.

Así, podremos demostrar la experiencia de los trabajadores del sector público de la ciudad de Guaranda, si el teletrabajo es una flexibilidad laboral que cumple con la eficiencia y eficacia que abarca la Administración Pública en servicio de la colectividad.

Al concluir nuestra investigación evidenciaremos la satisfacción o insatisfacción de los trabajadores públicos que evidentemente teletrabajaron y fueron remunerados por sus horas de trabajo efectivo y con ello sea un motivo de iniciativa de ley que regule el teletrabajo para que la Administración pública se encuentre preparada para combatir una nueva emergencia de esta magnitud.

CAPITULO II

2 MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Declaratoria de Pandemia

En la ciudad de Wuhan localizada en el país de China “el 31 de diciembre del año 2019 brota Un virus respiratorio (CoV) que va desde un nivel respiratorio bajo es decir una gripe normal hasta una dificultad respiratoria más aguda y severa (SRAS) señalado como (SARS-CoV-2)” (Naciones Unidas , 2019).

Es así que “la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través del director General el 11 de marzo del año 2020 declara pandemia por el masivo y mortal contagio denominándolo como un agente etiológico Covid-19” (Medicina Intensiva , 2020)

No obstante, considerando al Ar. 141 de la Carta fundamental que reza que “el presidente(a) de la República ejerce la función ejecutiva, es el jefe del Estado y de Gobierno, responsable de la Administración Pública” (Constitución de la República del Ecuador , 2008) .

Con lo citado comprendemos que el presidente es el responsable de la Administración Pública y nos hallamos bajo su control, sus disposiciones y mandato. Por ello es fundamental conocer la base de la administración Pública esto es su conceptualización, funciones y objetivos de la misma.

2.1.2 Enfoque Administración Pública

Terminologicamente la Administración Pública y/o Administración del Estado es la que se ocupa del Derecho Administrativo constituyendo una realidad organizativa funcional y jurídicamente autónoma. (Investigaciones Jurídicas, 2012)

Para el el autor Francisco Guerrero Celi “La Administración Pública es el conjunto de Actividades que realizan los órganos de poder público, en ejercicio de la función Administrativa y por las competencias atribuidas por la Constitución y la ley para surtir el interes General” (Guerrero, 2019)

Hartmut Naurer explica que “la Administración Pública es la actividad de forma social, con el fin de la convivencia colectiva, teniendo que dedicarse a los asuntos principalmente de la colectividad es asi que la actividad administrativa se inclina en el Interés Público”. (Maurer, s/f)

Con lo expuesto podemos entender que la Administración Pública se dedica al Derecho Administrativo y son actividades meramente sociales, ejercidas por el Poder Público jurídicamente autónoma que tengan competencias asignadas por la Constitución y la Ley con el fin de satisfacer el Interés General.

2.1.3 Objetivo y Funciones de la Administración Pública

El Objetivo de la Administración Pública se alinea en controlar, regular el entorno de los aspectos importantes tales como: la administración urbanística, escolar, económica, empresarial, etc. (Investigaciones Jurídicas, 2012)

Las Funciones de la Administración Administrativa es conservar el orden y la seguridad frente a los peligros que amonesta el bien común, sobre todo otorga servicios de seguridad y mejores condiciones de vida de los pobladores a través de la ayuda selectiva como la asistencia social. (Investigaciones Jurídicas, 2012)

En este sentido asimilamos el Objetivo y la Función primordial de la Actividad que ostenta la Administración Pública, es entonces mantener el control, regular el orden del entorno de la sociedad y hacer de frente a los peligros que provocan o pueden lesionar y/o menoscabar el bien común.

Una vez analizado las percepciones de la Administración Pública y entender bajo que potestad se encuentra, es inherente y muy esencial conocer sobre el Reglamento que Emite la Función Administrativa para coadyuvar a lo que puede menoscabar el bien común en una situación de emergencia, por ello principalmente aludimos al concepto de un reglamento por consiguiente estudiaremos al Reglamento de Necesidad y de Urgencia puesto que de ello se deriva la implementación de la modalidad de teletrabajo objeto de nuestra investigación.

2.1.4 Definición de Reglamento

Para Roberto Dromi en su obra Tratado de Derecho Administrativo sostiene que el Reglamento Administrativo es toda manifestación unilateral ejercida por la Función Administrativa que surte efectos jurídicos generales de forma directa. (Dromi, 2005)

Así mismo Miguel Marienhoff menciona que el reglamento es fuente fundamental del derecho Administrativo que involucra una declaración de la voluntad del órgano administrativo. (Marienhoff, 2000) Por ello entendemos que los reglamentos le corresponden a la administración pública.

Citando a García de Enterría explica que “un reglamento es toda disposición Jurídica de carácter general por la Administración Pública con un valor subordinado a la ley”. (García de Enterría, 1989) Por lo tanto, un reglamento es un mandato que emite la Administración Pública siempre y cuando se encuentre atribuida por la ley.

De esta manera deducimos que un reglamento son preceptos jurídicos manifestadas de forma unilateral de la voluntad del Órgano Administrativo que produce efectos jurídicos. Ahora bien, ilustrados con la conceptualización de un Reglamento es menester conocer sobre el Reglamento de Necesidad y de Urgencia que emite la Administración Pública es decir la función ejecutiva con el fin de controlar y regular una situación de emergencia.

2.1.5 Reglamento de Necesidad y de Urgencia

En consecuencia, para Roberto Dromi en su Obra Tratado de Derecho Administrativo sostiene que los Reglamentos de Necesidad y Urgencia son aquellos que el Órgano Ejecutivo por graves y urgentes necesidades públicas, regla materia propia del Órgano Legislativo, que, a través de estos reglamentos, la Función Ejecutiva crea normas jurídicas que, por su carácter excepcional, podrán aplicarse en tanto subsista el Estado que determina su promulgación. (Dromi, 1998)

Asimismo, alude que para hallarse en legitimidad estos Reglamentos tienen que constar con características específicas como “aquella Necesidad Urgente en la medida, que el Órgano Legislativo tiene que encontrarse en la imposibilidad material de resolver la cuestión de urgencia que las circunstancias exigen. El Órgano Ejecutivo ha de someter el Reglamento a la ratificación del parlamento inmediatamente después de su dictado, pues lo contrario usurparía el dominio Legislativo, aprobado el Reglamento de Necesidad por el Congreso, se convierte en ley. (Dromi , 1998)

Para Miguel Marienhoff los Reglamentos de Necesidad y Urgencia “son válidamente emitidos ante el hecho evidentemente de necesidad y urgencia. Sin tal hecho el reglamento carecería de validez, por falta de causa, todo aquello sin perjuicio del respeto a los principios contenidos en la Constitución. (Marienhoff,, s/f)

Agustín Gordillo afirma que, si ese Estado de Necesidad y Urgencia no existiere, el Reglamento que se promulga sería nulo, por carecer de causa precisamente la inexistencia de esa necesidad y urgencia autorizaría el parlamento a no aprobar el reglamento respectivo. De modo que tales reglamentos no tienen una base Jurídica positiva, su fundamento se establecen de hechos específicos que concretan un Estado de Necesidad y Urgencia de las características aludidas”. (Gordillo, 2017)

Con lo expuesto podemos apreciar que un Reglamento de Necesidad y Urgencia es de carácter excepcional es decir un caso inusual, que efectivamente la potestad que tiene para emitir este reglamento le corresponde al Poder Ejecutivo, no obstante, este reglamento debe inclinarse a la ratificación de la Asamblea, de lo contrario se Usurparía el Poder Legislativo y que para que este reglamento no carezca de validez tiene que existir el hecho evidente de Necesidad, Emergencia y/o Urgencia.

Es así, que los art.164 y 165 consagrados en la Carta Fundamental del Estado Ecuatoriano expresa lo siguiente: el presidente(a) de la República podrá decretar Estado de Excepción en toda la Circunscripción Nacional en grave conmoción interna, calamidad pública o desastre natural la declaración del Estado de Excepción no interrumpirá las actividades de las Funciones del Estado. bajo riguroso cumplimiento de los principios de necesidad, proporcionalidad, legalidad, temporalidad territorialidad y razonabilidad, el decreto que determine el Estado de Excepción contendrá la determinación de la causa y su motivación. Durante el Estado de Excepción se podrá suspender o limitar el ejercicio del derecho a la inviolabilidad de domicilio, libertad de tránsito, libertad de asociación y reunión y libertad de información. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Con lo expuesto entendemos que el jefe del Estado tiene la potestad de emitir un Estado de Excepción a nivel país siempre y cuando subsista un hecho de conmoción interna, calamidad pública o desastre natural y señala algo fundamental que se desarrolla en nuestra investigación que se puede suspender o limitar derechos subjetivos no obstante dentro del mismo articulado sostiene que al declararse Estado de Excepción no se interrumpiran las Funciones del Estado.

2.1.6 Decreto Ejecutivo N°1017

En este sentido el 17 de marzo del 2020 se emite el Decreto Ejecutivo N° 1017 declarando Estado de Excepción por calamidad pública en toda la Circunscripción Nacional, por el Anuncio de Pandemia COVID-19 que señaló el director de la Organización Mundial de la Salud puesto que produce un alto riesgo de contagio para toda la población y provoca una lesión al derecho de la salud y la convivencia pacífica de la República, con la finalidad de controlar la situación de emergencia sanitaria para garantizar los derechos de las personas ante la inminente presencia del COVID-19 en nuestro país. (Decreto Ejecutivo N°1017)

Es así que se establece dentro del presente Reglamento lo siguiente que considero fundamentales para el desarrollo de la presente investigación

Se Suspende el ejercicio del derecho a la libertad y el derecho a la libertad de asociación y reunión. El Comité de Operaciones de Emergencia Nacional dispondrá los horarios y mecanismos de restricción de cada uno de estos derechos. (Decreto Ejecutivo N°1017)

De esta forma entendemos que en lo principal se restringen derechos subjetivos del ciudadano como el de la libertad, asociación y reunión, así mismo se entiende que el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional su actuar de manera desconcentrada y que nos encontráramos bajo sus disposiciones.

la limitación del derecho a la libertad de tránsito se efectúa con el objetivo de sostener un confinamiento comunitario obligatoria en las áreas de alerta sanitaria establecidas por la autoridad nacional de la salud para contener la propagación del virus y para eludir nuevos contagios en la ejecución de actividades habituales.

En este sentido, la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas de forma concatenada, vigilaran el cumplimiento de esta limitación, cuya observancia conllevará la presunción de incumplimiento de decisión legítima de autoridad competente y se procederá conforme la ley, poniendo este

particular en conocimiento de las autoridades judiciales respectivas. Los gobiernos autónomos descentralizados municipales colaborarán con sus agentes de control metropolitano y municipales en la vigilancia del cumplimiento de esta disposición. (Decreto Ejecutivo N°1017)

Con ello deducimos que el fin de la limitación de los derechos subjetivos sobre todo el derecho a la libertad es con el objetivo de mitigar, controlar y evitar contagios masivos del virus respiratorio COVID-19 y que eventualmente la Policía Nacional enlazada con las fuerzas armadas controlaran estas disposiciones.

Hacemos hincapié al Art. 6 del aludido reglamento puesto que desencadena aspectos de la nueva modalidad de trabajar y menciona sobre el desarrollo de la Jornada Laboral, que dispone lo siguiente:

- a) Se suspende la jornada presencial de trabajo comprendida entre el 17 y el 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores del sector público y del sector privado. El Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), una vez evaluado el estado de la situación, podrá prorrogar los 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 toda la circunscripción nacional conforme al Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, para lo cual las máximas autoridades institucionales organizarán las correspondientes acciones con el fin de implementar la modalidad señaladas en el presente artículo. (Decreto Ejecutivo N°1017)

Por consiguiente es evidente que a raíz de la promulgación del del Estado de Excepción La Administración Pública para evitar la propagación del virus y en aras de continuar con la productividad económica del Estado Ecuatoriano se promueve el teletrabajo para el sector público a través del Ministerio de Trabajo el Acuerdo Ministerial N°-MDT-2020-076 fuente de nuestra

investigación puesto que muchos trabajadores incidieron en la aplicación del art. 61 del código de trabajo.

- b) Durante el lapso de suspensión de la jornada presencial de trabajo se tendrá garantizado la provisión de los servicios públicos, de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, terrestres marítimos, fluviales, bancarios, provisión de víveres estratégicos y otro, servicios necesarios, en especial, los que ayuden a combatir la propagación del COVID-19 para el efecto, estos servicios podrán mantener la jornada laboral presencial. (Decreto Ejecutivo Nro 1017)

En este sentido se comprende que los trabajadores de primera línea que prestan sus servicios a la colectividad para el control de la expansión del virus, y los que proveen útiles de primera necesidad seguirán con su modalidad de trabajo presencial que evidentemente no ocuparon la modalidad de teletrabajo.

- c) Seguirán funcionando las industrias, cadenas y actividades comerciales de las áreas de la alimentación, salud, los encargados de los servicios básicos, toda la cadena de exportaciones, industrias, agrícola, ganadera y de cuidado de animales. Los supermercados, tiendas, bodegas y centros de almacenamiento y expendio de víveres y medicinas no suspenderán sus servicios. Tampoco se suspenderán los servicios de plataformas digitales de entregas a domicilio y otros medios relacionados a servicios de telecomunicaciones.

De esta forma entendemos que los encargados de los servicios básicos no suspendieron sus labores, y dieron continuidad a la utilización de plataformas digitales a través del servicio de las telecomunicaciones de entregar a domicilio.

Con todo lo expuesto podemos deducir que los que ocuparon la modalidad de Teletrabajo por lo general fueron los empleados o servidores públicos regulados por el Acuerdo Ministerial N°

MDP-2020-0076 por lo que un trabajador es decir quienes utilizan su mano de obra como un chofer un jardinero no pudo cumplir su trabajo por la modalidad de teletrabajo.

2.1.7 Persona-Personalidad Jurídica

Para ya enfocarnos en nuestro objetivo principal sobre la aplicación de las horas de trabajo efectivo Es útil aludir sobre persona y personalidad jurídica puesto que desemboca conocer su esencia ya que es la entidad dónde se encuentran laborando los órganos físicos o sea los funcionarios y poder esclarecer un poco nuestro conocimiento en términos jurídicos.

Para el profesor José María Sauca, explica en la teoría de la Ficto Juris las personas jurídicas no son entidades reales, sino que su existencia es una ficción construida por el ordenamiento jurídico sobre la base de razones de utilidad, entonces la persona jurídica sería un mero instrumento técnico jurídico cuya existencia depende únicamente del derecho. l (Zavala, 2011)

De tal manera apreciamos que las personas jurídicas son entidades creadas por el derecho por la norma, conforme sea de utilidad, en consecuencia el Estado es quien reconoce la personalidad jurídica individual y crea los entes colectivos, atribuyéndoles derechos y obligaciones, el mismo es persona jurídica en cuanto fuente productora de derecho, en definitiva, la personalidad jurídica del estado no es la creación de un ser físico, sino de la construcción, por el método jurídico de una categoría unificadora que hace factible que el estado se relacione jurídicamente con los individuos. (Zavala, 2011)

Podemos comprender que el estado atribuye la personalidad jurídica otorgándoles derechos y obligaciones, la cual se constituye a través de técnicas jurídicas es así que el estado se vincula jurídicamente con los individuos.

Por otro lado, también es esencial mencionar que la Organización Administrativa” Es el conjunto de normas jurídica que regula la competencia, relaciones jerárquicas, situaciones

jurídicas, formas de actuación y control de los órganos y entes en ejercicio de la función administrativa. El sistema del Estado como personería jurídica actúa a través de órganos y entes para determinar sus determinadas funciones. (Dromi, 1998)

De esta forma se entiende que es un acervo de normas jurídicas que organizan la competencia en orden jerárquico, mediante órganos y entes administrativos, por lo tanto, el Estado puede transmitir tanto la competencia, el poder desde un órgano superior a uno inferior cabe mencionar que el órgano es un conjunto de facultades o competencias es decir un cargo que será ejercido por la persona determinada por el Estado o sea el funcionario público, agente o persona.

Es importante diferenciar entre órgano físico y órgano jurídico “El primero hace referencia a la persona llamada a ejercer la competencia mientras que el órgano jurídico es el conjunto de la competencia, ahora bien, el funcionario es el que constituye el órgano físico que en efecto posee dos voluntades y dos situaciones distintas esto es su voluntad en cuanto a personas, derechos, deberes frente al estado por otro lado, el funcionario se adhiere dentro del órgano jurídico y en cuanto al titular del mismo, no tiene, derecho ni deberes contrapuestos con el estado, sino meramente competencias que le han sido asignadas y que desempeñan en su nombre. (Gordillo, 2017)

Con todo lo expuesto entendemos que las personas jurídicas son entes ficticios creados por la norma y por la ley, de tal forma que el Estado reconoce la Aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones dotándoles de personalidad jurídica.

El sistema del Estado como personalidad Jurídica actúa a través de una Organización Administrativa, puesto que es un conjunto de normas que regla las competencias, relaciones jerárquicas, formas de actuación y control de los órganos físicos en ejecución de la Función

Un órgano jurídico es un conjunto de competencias, mientras el órgano físico es una persona natural, la cual el estado le ha conferido ejercer dichas competencias, es decir ostenta de un cargo es un servidor público.

De esta forma entendiendo que es una Entidad Pública, las competencias y los órganos que la constituyen, la implementación del Teletrabajo emergente a través del Decreto Ejecutivo N°1017 ya podemos analizar si los trabajadores cumplieron o no con las Horas Efectivas de Trabajo, si se lesionaron o no sus derechos laborales, comprenderemos si es flexible esta modalidad.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, al aludir que es un Estado Constitucional de derechos, se refiere que los derechos someten al Estado y es garantista de los mismos; es decir, que la Carta Fundamental Otorga el Derecho y lo Garantiza.

Al propagarse un virus respiratorio a nivel mundial que atenta inminentemente contra la vida de los seres humanos, el Ejecutivo expide un Estado de Excepción como ya lo hemos explicado en líneas anteriores.

Así pues, el Estado de Excepción no interrumpe, las Actividades de la Función del Estado, sin embargo, se restringen derechos para la protección a la colectividad, en consecuencia, tomando en cuenta al art.1 de la Supra Norma. El Estado Otorga el derecho al trabajo por ende lo garantiza.

De tal manera que el Estado a través de su máxima autoridad del Ministerio de Trabajo, expide Acuerdos Ministeriales para continuar con las labores y la productividad del país mediante una nueva modalidad de trabajar tratándose del teletrabajo emergente.

En este sentido empezamos conceptualizando al termino de Trabajo:

2.2.1 Conceptualización del Trabajo

Para el Dr. Alfonso Bonilla en su libro Trabajo y Seguridad Social define al trabajo como un derecho, un deber innato del ser humano, que requiere esfuerzo humano enfocado a crear productividad que bien puede ser a través de la prestación de servicios o en la ejecución de una obra. (Bonilla, 2015)

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) sostiene que el trabajo son aquellas actividades humanas que mediante esfuerzo intelectual o mano de obra producen bienes o servicios que logren satisfacer las necesidades de una colectividad. (Organización Internacional del Trabajo , 2004)

Para el Dr. Barbagelatta el trabajo es la ejecución de fuerza que puede ser corporal como intelectual de forma que son fructíferos en servicio de la sociedad. De tal modo conseguir el sustento. (Capacitaciones de Trabajo , s/f)

Por lo expuesto entendemos que el trabajo es propio del ser humano, que se lo realiza mediante esfuerzo físico o prestación de mano de obra, también puede ser intelectual con el fin de producir y tratar de satisfacer las necesidades de la colectividad y con ello llegar a obtener un estipendio para la sostenibilidad del hogar y tener una vida digna.

La Carta Fundamental en su art.33 manifiesta que el trabajo es un derecho, un deber social, un derecho económico. La base para la realización personal y cimiento de la economía. El Estado garantiza a los trabajadores el respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas (Constitución de la República , 2008)

Con lo expuesto entendemos que el Estado Otorga el derecho al trabajo puesto que es fundamental para la economía y que dignifica al ser humano. Asimismo garantiza a todos los trabajadores, respetar su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas.

Es así que durante el Estado de Excepción se suspende el trabajo presencial para precautelar la salud integral de los trabajadores, sin embargo al existir un Estado de Excepción, no se suspende las actividades de las funciones del Estado. con el afán de garantizar el derecho al trabajo emerge una nueva modalidad de trabajar para el sector público y privado, anunciando al teletrabajo emergente con el fin de no suspender las actividades productivas del Estado y que el trabajador pueda seguir sosteniendo la carga familiar.

En consecuencia, la República Ecuatoriana a través del Ministerio del Trabajo regla un Acuerdo Ministerial N°MDT-2020-076 acuerda las instrucciones para la aplicación de teletrabajo emergente en el transcurso de la Calamidad Pública. (COVID-19).

Este acuerdo sostiene regularizar la aplicabilidad del teletrabajo emergente para las entidades públicas, así como también para el sector privado. para explicar un poco sobre este acuerdo es necesario entender intrínsecamente la conceptualización del teletrabajo.

2.2.2 Paradigma del Teletrabajo

En Estados Unidos nace el “telework” a idea del físico Jack Nilles traducido como teletrabajo, a consecuencia de una crisis petrolera, con el fin de reducir el tráfico vehicular y la contaminación ambiental. Esta herramienta tecnológica fue conocida anteriormente como “Telecommuting” que traducido significa un teledesplazamiento, es decir que el trabajo presencial se desplaza al trabajo por las telecomunicaciones. La idea puntualiza llevar el trabajo hacia el trabajador. (Galluser, 2005)

En el devenir del tiempo. el avance tecnológico, la celeridad del internet y las redes de la comunicación disponen a muchas personas a recurrir a esta modalidad de teletrabajo, con ello los trabajadores obtienen una flexibilidad laboral ventajosa; puesto que, desde sus hogares optimizan mejor su tiempo y mejoran sus relaciones familiares. (Galluser, 2005)

El término teletrabajo deriva de dos voces: Tele y Trabajo puesto que Tele significa distancia o lejanía; es decir, deslocalización de efectuar las labores fuera del lugar de trabajo sostenidas en instrumentos tecnológicos. (Becker Abogados , s/f)

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) explica que el teletrabajo es el trabajo realizado a distancia de las oficinas, talleres u empresas, el trabajador no sostiene ningún contacto con sus compañeros de trabajo, sin embargo puede comunicarse a través de las herramientas de la comunicación. (Becker Abogados , s/f)

La Asociación Española manifiesta que el teletrabajo es la forma de ejecutar las actividades laborales ocupando las tecnologías de la información y telecomunicación (TICS). (El libro Blanco del Teletrabajo de España , 2012)

El teletrabajo es una flexibilidad laboral, puesto que los empleados pueden realizar sus actividades laborales, desde una ubicación diferente al lugar de trabajo a través del uso de las tecnologías de la Información y Comunicación. (El libro Blanco del Teletrabajo de España , 2012)

Con lo anunciado comprendemos que el Teletrabajo surge como una noción de desplazar el trabajo fuera del área de la oficina o empresas, es decir llevar el trabajo hacia el trabajador y realizarlo desde el lugar en dónde se encuentre el empleado, ocupando como soporte a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's).

Desde mi perspectiva considero que el teletrabajo podría ser una flexibilidad laboral ya que el empleador puede equilibrar su tiempo; es decir, determinar su horario con su horas de trabajo, la productividad y la relación que sostiene con su familia. No obstante, la misma presión del trabajo, el constante uso de los dispositivos tecnológicos y el encierro del hogar conllevaría a un estrés laboral.

Ahora bien, en el siglo XXI es conocida como el tiempo de la Tecnología, determinándolo como una Revolución de la Información, a consecuencia del avance del software de las redes de la

telecomunicación, la tecnología y la biotecnología; puesto que, han permitido la expansión masiva de la información y el conocimiento; así pues, se modifica las formas de trabajo típicamente conocidas, y se adhiere un nuevo modo y forma de ejecutar la labor. (Bottos, 2008)

En este sentido comprendemos que gracias al desarrollo del software de las telecomunicaciones a la evolución diaria de la sociedad, se adhiere una nueva forma de organizar el trabajo, que no solamente incide en la forma de trabajar sino en el lugar que se va a ejecutar.

Por otro lado la Adopción del teletrabajo fue de manera extemporánea no solamente en el Ecuador, sino a nivel mundial por la grave crisis que eventualmente enfrentamos, esto visto como una ventaja para ciertos trabajadores, como también puede considerarse una desventaja, desde la óptima que se observe.

No obstante, para el Dr. Ricardo Andrade Ortiz en su Artículo Jurídico sobre el Teletrabajo sostiene que esta nueva modalidad es un mecanismo paradigmático del poder en las sociedades de control moderno, sosteniendo así una falsa flexibilidad Laboral.

Por consiguiente indica que el teletrabajo y el empleo de las tecnologías de la Información y la comunicación han ayudado de forma efectiva a mecanizar el desarrollo de las máquinas industriales, pudiendo acceder al teletrabajo, sin embargo estas tecnologías no solo han coadyuvado a mejorar el trabajo, también permiten conocer la conducta, la voluntad y regular el comportamiento del teletrabajador.

De esta manera podemos entender que la tecnología ha ayudado a mejorar el sistema operativo de las máquinas industriales y poder ejecutar las funciones laborales mediante el teletrabajo; sin embargo, no solo controla estas máquinas sino que también vigila constantemente al teletrabajador. Pudiendo con ello incidir en su vida privada.

Para poder llevar a cabo este paradigma varias Instituciones Públicas ya constaban con soporte tecnológico y las Instituciones que no, adquirieron plataformas digitales para el

cumplimiento de las actividades de los funcionarios públicos entre las más utilizadas tenemos la plataforma de zoom, meet, evea, classroom.

El Dr. Ricardo Andrade puntualiza algo muy importante citando a Gilles Deleuze basado en las figuras sociedad de control analiza la filosofía de Michel Foucault de su obra sociedades disciplinarias indicando que las las sociedades de control subsume a la sociedad disciplinaria, las dos sociedades tienen el objeto de vigilancia, puesto que las sociedades de control ya no dependen de los tradicionales centros de encierros foucaultianos, como son las cárceles, los hospitales, centros psiquiátricos que en su tiempo era empleados para sostener las directrices del control del tiempo y espacio y el movimiento de los cuerpos, como preexistían en las sociedades disciplinarias.

En este sentido hace referencia que el individuo ya no se encuentra encerrado en lugares de disciplina, tampoco se encuentra encerrado en sus casas, escuelas o oficinas, deduciendo que ya no se encuentran encerrados en el panóptico disciplinario puesto que el ciudadano se encuentra en un panóptico digital.

El Dr. Andrade explica que con esta nueva modalidad de poder, el control va más allá de estructuras Institucionales a través de la flexibilidad que se ejecuta en totalidad en el territorio social, asimismo sostiene que el individuo se considera libre, debido que el teletrabajador aparenta libertad a través de un sistema de producción enfatizado en la flexibilidad que manifiesta que se puede optimizar mejor el tiempo, entonces el poder aparece de forma amigable para el teletrabajador. (Andrade, 2022)

Con ello entendemos que antes del uso excesivo del internet, los individuos se encontraban bajo en una sociedad disciplinaria, es decir el ciudadano se encontraba en la escuela, en la oficina, en lugares donde se encuentran realizando sus actividades, no obstante al avanzar el mecanismo tecnológico y el uso de los dispositivos el individuo ya no se encuentra encerrado en los aludidos lugares, sino más bien dentro de un mundo digital.

Con lo señalado podemos deducir que el Teletrabajo no es una modalidad nueva puesto que ya se manejaba hace 48 años en una Crisis Petrolera en Estados Unidos, con el fin de llevar el trabajo hacia el Trabajador, así pues se ha indicado varios conceptos que sostienen que es una flexibilidad laboral; Sin embargo, en la Investigación denotan varios paradigmas capitalistas como una nueva forma de control y explotación hacia el individuo. Tema que merece seguir abordado y desarrollándose para los señores teletrabajadores tengan una verdadera flexibilidad laboral, como se menciona utópicamente en las definiciones del Teletrabajo.

Para seguir desarrollando nuestro proyecto de Investigación es Esencial conocer a quienes llamamos Trabajadores es así que existe una clara clasificación de ello que a continuación se explica:

2.2.3 Trabajador, Teletrabajador y Teleempleador.

El trabajador es aquella persona que presta sus servicios que pueden ser intelectuales, como puede ser una prestación de mano de obra.

Para Guillermo Cabanellas de Torres en su Diccionario Jurídico sostiene que el trabajador, son aquellas personas que trabajan, aquellos que ejecutan una labor socialmente útil, empleando un esfuerzo; bien, aplicando conocimientos intelectuales, o realizando una tarea manual, con el objetivo de satisfacer una necesidad económicamente útil. (Guillermo Cabanellas de Torres, 2005)

El Dr. Alfonso Bonilla explica que el trabajador es aquella persona natural que brinda sus servicios lícitos y legales por su propia cuenta u orden de otro, con la finalidad de recibir una remuneración. (Bonilla, 2015)

El Código del Trabajo en su art.9 manifiesta que el trabajador es quien se obliga a brindar un servicio o realizar una obra por lo cual el trabajador puede ser empleado u obrero. (Código del Trabajo, 2019)

- **Empleado.-** es aquel trabajador que brinda sus servicios con la determinación de su esfuerzo intelectual y que percibe una remuneración quincenal o mensual.
- **Obrero.-** es aquel trabajador que efectúa su trabajo a través de su esfuerzo físico y que percibe un estipendio que puede ser: diario, salario o semanal. (Bonilla, 2015)

Con lo expuesto entendemos que un trabajador es una persona natural que brinda prestaciones lícitas, socialmente útil. Que una persona trabajadora que brinda sus servicios con esfuerzo intelectual se le denomina empleado(a) y que una persona trabajadora brinda prestaciones con la ejecución de una obra se la determina Obrero.

Justamente, dentro de nuestra Legislación Ecuatoriana regula el trabajo tanto para los empleados como a los obreros, es así que El Código del Trabajo regula las relaciones entre el empleador y el trabajador reglando las diferentes modalidades y condiciones de trabajo. Mientras que la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) regula a toda la Administración Pública y a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y al personal de Carrera Judicial.

Por otro lado tenemos el nuevo paradigma adherido a nuestra normativa, denominado Teletrabajo por tanto es importante conocer que es el Teletrabajador y Teleempleador.

Para Antonio Trejo señala que el teletrabajador es aquella persona física que ocupa las Tecnologías de la Información y Comunicación para la ejecución de una actividad productiva, ordenada una persona física nacional o extranjera, principalmente su perfil de teletrabajador es realizar actividades como: programación, diseño, creación y desarrollo de páginas web, traducción. (Esquivel, 2011)

Por su parte el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 señala que el Teletrabajador, es aquella persona que tiene calidad de Trabajador de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo y que realice sus labores a través del Teletrabajo fuera de las instalaciones del Trabajo.

En este sentido nos damos cuenta que el Teletrabajador es aquella persona física ávida de conocimiento de la Tecnologías de la Comunicación e Información y que conste con habilidad de manejar los dispositivos electrónicos, es así que notamos que lo que dice la doctrina y lo plasmado en este acuerdo, no es acorde; puesto que, el teletrabajador está capacitado para ejecutar su labor en el mundo digital, y que su lugar de trabajo, puede ser en el hogar, en una oficina solo para él teletrabajador que no infiera en su productividad.

Por su parte la Dra. María Auxiliadora Palacios sostiene que, no toda persona física que preste sus servicios lícitos en trabajos de fuerza o intelectuales pueden llamarse teletrabajadores, ya que deben reunir ciertos requisitos como: Conocimientos exclusivos en Las Tecnologías de la Información y Comunicación y poder realizar sus actividades laborales en que éste se encuentre fuera de las instalaciones de la empresa, tiene que ser organizado y responsable toda vez que no es controlado estrictamente como ocurre en el trabajo presencial. (Palacios, 2017)

Por consiguiente, podemos deducir que la ejecución del teletrabajo emergente fue una manera de corroborar a proteger la salud integral de los ciudadanos; puesto que, muchos de los trabajadores como son los señores que prestan su fuerza física, no laboraron durante la emergencia fueron suspendidos, mientras que los señores empleados tuvieron dificultades en ejecutar su labor debido a que muchos desconocían el uso de las Tecnologías de la Comunicación e Información.

Por su parte el Teleempleador es aquella persona nacional o extranjera, solicitando los servicios lícitos de un teletrabajador con el fin de ejecutar a su favor actividades lucrativas a través de la tecnología. (Esquivel, 2011)

El teleempleador tiene que reunir ciertos requisitos como: tener competencia profesional-técnica sobre el software y hardware de los equipos avanzados, tiene la obligación de proporcionarle los equipos de trabajo, constar con ecuanimidad es decir hacer participe al teletrabajador en las actividades de la empresa aún que no esté presente. (Chaparro, s/f)

Con lo expuesto podemos entender que tanto el teleempleado como el teletrabajador tienen que conocer y manejar las Tecnologías de la Información y Comunicación. Puesto que su relación se fomenta a través de videoconferencias y la productividad de la empresa está netamente en el soporte tecnológico.

2.2.4 Jornada de Trabajo

En este sentido es necesario comprender que es la jornada laboral, la jornada máxima de trabajo, horas extras y/o suplementarias.

Es así que Guillermo Cabanellas de Torres indica que la jornada de trabajo es la duración de trabajo diario de los trabajadores, número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades Laborales. (Guillermo Cabanellas de Torres, 2003)

Es pues entonces la duración de horas en la cual el trabajador opera bajo el mandato de su empleador, de esta manera en el Ecuador existen las siguientes jornadas laborales:

- **La jornada Diurna.** - consiste en cumplir la actividad laboral entre 6 horas y las 19 horas.
- **La jornada Nocturna.** - son las actividades laborales que se cumplen a partir de las 19 horas hasta las 6am, considerando el 25% de recargo.
- **La Jornada Mixta.** - hace referencia que las actividades laborales se puedan ejecutar tanto una parte en la mañana y la otra en la tarde.
- **La Jornada Ordinaria.** - consiste en la ejecución del trabajo en 8 horas diarias, 40 horas semanales es decir 5 días consecutivos. Existe una excepcionalidad en esta jornada y la conocemos como jornada especial, puesto que es de menor duración, ya que existen casos que se trabaja menos de 8 horas, estos casos específicamente: el trabajo que se realiza en el subsuelo siendo de 6 horas diarias, el trabajo de adolescentes de 15 a 18 años que laboran máximo 6 horas diarias y el trabajo de la madre lactante quien labora por 6h durante un año.

Por otro lado, también existen jornadas laborales que superan las 8 horas diarias laborables, es decir que este trabajo adicional no se considerará como trabajo extra o suplementario. En estos casos tenemos:

- Agentes viajeros de seguro o de comercio
- Empleados de confianza y dirección
- Guardias o porteros residentes
- Trabajadores de transporte
- Trabajo doméstico.

2.2.5 **Jornadas de Trabajo Suplementario, Extraordinario y de Recuperación.**

- **Las Horas de Trabajo Suplementario.** - consiste en continuar realizando la actividad laboral después de la jornada ordinaria, para ejecutar un trabajo que no puede suspenderse, se realiza en 4h diarias y 12h a la semana. Debe subsistir en un contrato y ser aprobado por el inspector de trabajo. Y tendrá un recargo de del 50%
- **Las Horas Extras.** - consisten en cumplir las actividades laborales en los días sábados, domingos o descansos obligatorios y tendrán un recargo del 100% (Bonilla, 2015)
- **Jornada de Recuperación.** – se refiere a las actividades laborales que se realizan para reponer la jornada de trabajo perdida, cuando de forma colectiva se ha interrumpido el trabajo normal por una urgencia inminente, caso fortuito o fuerza mayor. (Bonilla, 2015)

Por lo tanto, entendemos que, para el efecto del cómputo de horas efectivas de trabajo, el trabajador tiene que cumplir su jornada, que bien puede ser diurna, nocturna o mixta; sin embargo, en la aplicación de este art. 61 del Código del Trabajo en la modalidad de Teletrabajo los, empleados públicos cumplieron con su jornada laboral ordinaria, es decir sus 40 horas semanales, 8 horas diarias, justificando su trabajo a través de informes, grabaciones de zoom.

Por otro lado, los trabajadores de las entidades públicas que son trabajadores de planta supieron manifestar, que fueron suspendidos, el primer mes que se expidió el Decreto Ejecutivo con declaratoria de calamidad pública, pues de esta forma siguieron sosteniendo la relación laboral y percibieron su remuneración, lo único que no se les reconoció son las utilidades de la empresa.

Asimismo, fueron reintegrados a su labor parcialmente, con equipos de bioseguridad hasta que cese la emergencia sanitaria, una vez reintegrados a la normalidad, cómo se acordó los señores trabajadores recuperarán su jornada de trabajo, en horarios que disponga el empleador.

2.2.6 Remuneración- Clasificación

Para hablar de remuneración y horas de trabajo efectivos es esencial saber que es la remuneración. Es Así, que el Dr. Alfonso Bonilla explica que la remuneración es la cantidad de dinero que recibe el trabajador, por la prestación de sus servicios cuando trabaja en relación de dependencia. (Bonilla, 2015)

Asimismo, señala una clasificación de la remuneración que es sueldo y salario: el primero es la cantidad de dinero que el empleador paga al empleado que se cancela por mensualidades, quincenas. Mientras que el salario es el estipendio que el empleador cancela al obrero, se paga por: Jornada de Labor, por unidades de obra de tarea. (Bonilla, 2015)

Con lo expuesto entendemos que la remuneración es la cantidad de dinero que percibe el trabajador por ejecutar una labor, clasificando en sueldo para empleador y salario para operarios de mano de obra o esfuerzo físico.

La remuneración consta con garantías de rango de constitucionalidad, puesto que se avala que el principio de igual trabajo igual remuneración, el valor que se perciba el trabajador es integro, puesto que solo es permitido el descuento por la seguridad social y por motivo de pensión

alimenticia, las remuneraciones tienen que ser canceladas mes con mes, día de trabajo día remunerado, semana trabajada semana cancelada.

Asimismo, existen Remuneraciones Adicionales que el empleador cancela a sus trabajadores esto es: el décimo tercer sueldo que es el bono navideño y el décimo cuarto sueldo que es el bono escolar.

De esta manera el concepto del pago de remuneraciones, se considera lo establecido en el art. 61 del Código de Trabajo que indica que, para el efecto del cómputo de las Ocho Horas, se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre en disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas. (Código del Trabajo, 2019)

En este sentido denotamos que para el cobro de la remuneración de los trabajadores públicos los empleados que, si pudieron acogerse a esta modalidad, cumplieron con el mentado artículo, no obstante, los señores operarios de mano de obra, trabajo físico fueron suspendidos temporalmente de su jornada laboral, sin embargo, no fueron despedidos y normalmente percibieron su remuneración con el fin de recuperar esas horas de trabajo efectivo.

Para fundamentar y conocer si se lesionaron o no los derechos o principios laborales del trabajador en general nos basamos en la normativa que expide el Ministerio de Trabajo y legislativo que regla esta modalidad de teletrabajo emergente.

El primer Acuerdo que se conoce en el Ecuador regulando la modalidad de teletrabajo es el siguiente:

2.2.7 Acuerdo Ministerial N° MDT- 2016-190

Conforme al art. 235 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que el Estado garantiza el Derecho al Trabajo, de igual manera reconoce todas las modalidades de trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Es así, que el referido Acuerdo determina la forma de brindar servicio a través del teletrabajo específicamente para el sector privado y ya nos brinda definiciones puntuales de esta modalidad aludiendo al teletrabajo como una forma de prestar servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales, es decir realizar sus actividades fuera de las instalaciones de la empresa, considerando la naturaleza del trabajo, ocupando como soporte a las Tecnologías de Comunicación e Información.

Así pues, define al teletrabajador, a toda persona que tiene calidad de trabajador como se estipula en el cód. del trabajo. y en efecto realiza sus labores a través del teletrabajo, deslocalizado de las instalaciones del empleador.

Por su parte en el mentado Acuerdo mencion también el contrato de teletrabajo, la confidencialidad, condiciones, equipos, control del teletrabajador, la jornada de trabajo, horas suplementarias- extraordinarias y salud- seguridad ocupacional.

Con lo expuesto entendemos que en el año 2016 el Ministerio de Trabajo ya reglo por primera vez esta modalidad de teletrabajar para el sector privado, determinando definiciones específicas para la ejecución de un teletrabajo, tales como la naturaleza del trabajo, la jornada laboral, las horas extras y/o suplementarias y el control del mismo.

Asimismo, en el año 2017 el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial N°MDT-2017-0090-A dispone directrices para reglar el Teletrabajo en el Sector Público, es decir a todas las Instituciones, Entidades y Organismos del Estado, estipulado en el art. 3 de la ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

Dentro de la Normativa también sostiene una definición precisa sobre el Teletrabajo en el sector público señalando que, brinda servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, mediante la cual el servidor público realiza sus actividades fuera de las Entidades Públicas. Siempre que la naturaleza del trabajo lo permitan, ocupando como soporte las

Tecnologías de la Comunicación e Información (Tics), como también sostiene el contenido del Instrumento en dónde se estipule el teletrabajo, Aplicación, Condiciones, Confidencialidades, Control y Evaluación, Horas Extras y/o Suplementarias.

Es así que a raíz de la pandemia mediante Decreto Ejecutivo 1017 dispone al Ministerio de Trabajo expedir el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-0076 que por Emergencia Sanitaria se suspende el trabajo presencial y que todos los trabajadores del sector público y privado se rijan a la modalidad de teletrabajo con el fin de precautelar la salud integral de los Trabajadores y de la población en general.

2.2.8 Acuerdo Ministerial N°- MDT-2020-0076

Dentro del presente Acuerdo, Regla la Aplicación del Teletrabajo Emergente en la Declaratoria de Calamidad Pública (COVID-19) disponiendo directrices para las Instituciones del Sector Público, comprendido a todos los servidores públicos de la Administración Pública determinados en el art. 225 de la Carta Fundamental.

Es así, que dentro del mentado Acuerdo existen parámetros contundentes sobre la implementación de Teletrabajo, Estableciendo a la Máxima Autoridad Institucional del Sector Público y del Empleador del Sector Privado, disponer la modalidad de Teletrabajo.

De tal manera al configurarse Teletrabajo Emergente en relaciones contractuales existentes, modifica, el lugar de prestación del trabajo, sin alterar las condiciones esenciales de las relaciones laborales, por tanto, no vulnera derechos y mucho menos constituye causal de terminación de la relación de trabajo.

Por consiguiente, la Máxima Autoridad Institucional del sector Público y el Empleador del sector privado le corresponde autorizar la prestación de servicios fuera de las instalaciones de

trabajo, avalando la prestación y operatividad de servicio como también disponer sobre las directrices el control y el monitoreo de las actividades efectuadas en el teletrabajo.

Es importante señalar sobre el registro del Teletrabajo Emergente en el Sector Público puesto que tienen que remitir el formulario de registro de teletrabajadores emergentes al correo electrónico de la Unidad Administrativa de Talento Humano Institucional.

En las Disposiciones Generales establece que una vez concluido el teletrabajo emergente la Unidad de Administración del Talento Humano Institucional, efectuará los informes técnicos correspondientes por el cual implementaron el teletrabajo emergente.

De esta forma entendemos que, el Acuerdo Ministerial regula efectivamente el teletrabajo con directrices muy puntuales para su ejecución, disponiendo a la máxima autoridad de la entidad pública y al empleador en el sector privado, disponer la modalidad de teletrabajar con sus respectivas directrices, control y gestión.

De manera de coadyuvar el legislativo emite una ley con el fin de proteger al trabajador en la época de pandemia, denominada Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la cuál sostiene, un contrato, una suspensión y una reducción emergente y a su vez reforma a la Normativa, tanto al Código del Trabajo, cómo a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) implementando la figura del Teletrabajo.

Es así que tenemos esclarecer nuestro conocimiento en cuanto al concepto de la Ley y el concepto de la ley Orgánica.

2.2.9 Definición de la Ley

La ley es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada de forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe y permite. (Código Civil, 2016)

Por lo que entendemos que es la manifestación voluntaria del Estado, que se encuentra escrita en la Norma Suprema manda, prohíbe y permite.

2.2.10 Taxonomía de la Ley

De acuerdo con el art. 133 de la Carta Fundamental Las Leyes son:

- Leyes Orgánicas
- Leyes Ordinarias

Las leyes Orgánicas, son aquellas que aluden a asuntos fundamentales de la nación, que su aprobación exige de un consenso aprobatorio por la Función Legislativa. (Enciclopedia de Conceptos , 2013)

La Ley Orgánica. - es la dictada con carácter complementario de la Constitución de una Nación por ordenar ésta la formación de una ley especial para desenvolver un precepto o institución, de igual forma la disposición legal que estructura una rama fundamental de la Administración Pública. (Guillermo Cabanellas de Torres, 2003)

Con lo expuesto entendemos que las Leyes Orgánicas son aquellas que emanan de la Constitución, que mandan a la creación de una ley para el control de una Institución creada por la misma Norma Suprema.

Las Leyes Orgánicas. -son las que reglan la Organización y Funcionamiento de las Instituciones creadas por la Constitución, reglan el ejercicio de los Derechos y Garantías Constitucionales, reglan la Organización, Competencias, Facultades y Funcionamiento de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y las relativas al régimen de partidos políticos y sistema electoral. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

Las Leyes Ordinarias, es común o civil en cuanto no es privilegiada en relación con una persona, ni pura de un Estado. (Guillermo Cabanellas de Torres, 2003)

Una vez comprendido que es una ley Orgánica nos concentramos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

2.2.11 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

La presente ley se expide con el objetivo de ayudar a mitigar la expansión del virus derivado COVID-19 y enfrentar las consecuencias derivadas de las misma, y que de paso a la reactivación económica y productiva del Estado Ecuatoriano y sostener las condiciones del Empleo.

Es así que el capítulo III de la mentada Ley abarca medidas para el apoyo y para mantener el Empleo; así pues, señala acuerdos de conservación de trabajo, pudiendo los trabajadores y empleadores: Acordar, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con el objetivo de mantener las fuentes de trabajo y avalar la estabilidad del trabajador.

Establece dos instrumentos jurídicos muy fundamentales para poder coadyuvar al trabajador esto es el contrato especial emergente y reducción emergente. El primero alude al contrato individual por tiempo definido, que se celebra con el fin de mantener la producción y la fuente de ingreso.

El segundo se refiere a la reducción emergente de la jornada de trabajo, por motivos de fuerza mayor o caso fortuito obviamente comprobado, el empleador podrá reducir la jornada laboral hasta un máximo de 50%. el sueldo o salario corresponderá a las horas efectivas de Trabajo y no será menor al 55% fijada previo a la reducción.

En las disposiciones reformativas comprende agregar un artículo innumerado tanto en el Código del Trabajo, como en la (LOSEP) la figura del Teletrabajo que textualmente manifiesta: el teletrabajo es una manera de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestan un servicio ocupando como medio las tecnologías de la información y

comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, en esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y de manera remota y el trabajador reportará de la misma forma.

De igual forma la aludida ley sostiene las disposiciones interpretativas y señala que intérpretese el numeral 6 del art.169 del código del trabajo en el siguiente sentido: En casos que es imposible realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica, es decir que abra imposibilidad cuando el trabajo no se pueda ejecutar a través de los medios físicos habituales como medios alternativos que permitan su sujeción, ni por medios telemáticos. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

Con lo expuesto entendemos que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Viabiliza a regular la estabilidad del trabajador, mediante nuevos contratos emergentes y de productividad, estableciendo alternativas para conservar el trabajo a través de la modificación del contrato, reducción y suspensión emergente.

En efecto en las instituciones que hemos tomando en consideración para realizar nuestra investigación, no existe ninguna alteración ni lesión en cuanto a derechos con sus trabajadores, puesto que han conservado su empleo y trabajo, los operarios de mano de obra y servidores públicos de planta de cada institución, sin que exista la figura de despido intempestivo.

No obstante, en el sector privado si existieron varios despidos intempestivos, puesto que existieron varias demandas laborales por despido intempestivo, pago de haberes laborales, impugnaciones de acta de finiquito, en la cual los jueces no pueden resolver mediante la disposición interpretativa de dicha ley que hace referencia al despido intempestivo y elevan a consulta en la Corte Constitucional del Ecuador. Tema que merece ser tratado en nuevo proyecto de investigación.

2.2.12 Acuerdo Ministerial N°-MDT-2020-181

Vigente la presente ley, el Ministerio de Trabajo emite un nuevo Acuerdo Ministerial N°-MDT- 2020-181 que regla la aplicación de la nueva modalidad de teletrabajo en el código del trabajo, de acuerdo a la ley de apoyo Humanitario.

El objetivo del Acuerdo es reglar los parámetros de regulación de la modalidad de teletrabajo, de acuerdo a las disposiciones reformativas de la ley antes mencionada. De esta forma señala que el teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral, a aplicación de esta modalidad no puede lesionar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye causal para terminar la relación laboral.

El empleador o la institución tiene que proporcionar los equipos, lineamientos e insumos esenciales para la aplicación del teletrabajo, teniendo que notificar al trabajador con las directrices para monitorear el control de las actividades en el teletrabajo.

Se indica también que cuando la naturaleza de las labores del trabajador, es imposible ejecutar el teletrabajo, el empleador no podrá ser uso de esta modalidad, cuando el trabajador pueda optar por el teletrabajo, pero el trabajador se ve imposibilitado de realizarla por motivos particulares, de comprobarse no podrá hacerse uso de esta modalidad. Las causales de imposibilidad por ningún motivo podrán ser causales de terminación de la relación laboral.

Sobre la jornada y remuneración del teletrabajo no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales configurados para la jornada completa o parcial de acuerdo a lo establecido en el código del trabajo. El pago de las remuneraciones podrá ser: diariamente, semanal, quincenal o mensual de acuerdo a las partes. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Con el mentado Acuerdo, avala las directrices para poder ejecutar las disposiciones reformativas establecidas por de la ley, esto es la modalidad de teletrabajo, sosteniendo que no

afecta ni altera las condiciones del teletrabajador, de la misma forma el empleador proporcionará equipo de trabajadores a sus trabajadores.

Puntualiza estrictamente que, si la actividad de trabajo es imposible efectuarse a través de Teletrabajo, el empleador no puede ocupar esta modalidad, y este motivo no se considerará causal para la terminación de la relación laboral. Es así que en nuestra investigación aplicando encuestas los señores operarios de Ministerio de Obras Públicas manifestaron que en efecto fueron suspendidos temporalmente y que estas horas de trabajo las están recuperando, previo el acuerdo con su empleador.

2.2.13 Acuerdo Ministerial N°.MDT-2020-077

Así pues, se emite un Acuerdo Ministerial N°- MDT- 2020-077 con los parámetros para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la Jornada Laboral durante la calamidad pública (COVID-19)

Alude sobre la reducción emergente, durante la declaratoria de urgencia sanitaria, por un lapso no mayor a seis meses, renovables hasta por seis meses, por solo una ocasión; se acordará adoptar la disminución de la jornada de trabajo, aludida en el art. 47.1 del código del Trabajo, en los términos previstos en dicha normativa legal, en virtud de la Emergencia Sanitaria Covid-19

De la modificación emergente de la jornada laboral, mientras la emergencia sanitaria, el empleador del sector privado podrá, en pro de proteger las actividades y/o producción, editar de forma 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 lesionar la normativa referida a la jornada máxima con lo estipulado en el código del trabajo.

Sobre la suspensión emergente de la jornada laboral. – se dirige a todas las actividades laborales que por su naturaleza sea imposible de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o

modificación emergente de la jornada laboral, el empleador del sector privado, dispondrá y avisará la suspensión emergente de la jornada laboral, sin que esto implique la terminación de la relación laboral.

Sobre la recuperación de la suspensión emergente de la jornada laboral se ejecutará una vez concluida la Urgencia sanitaria con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión emergente de la jornada laboral. Para el efecto, el empleador del sector privado dispondrá la manera y el horario de recuperación, hasta por tres horas diarias de los días subsiguientes a la reactivación de la actividad económica; y/o, dispondrá que se laboren hasta cuatro horas los sábados, para recuperar la suspensión emergente de la jornada laboral.

Los trabajadores cuyas jornadas fueron suspendidas la obligación de recuperar el tiempo no laborado. No se aplicará recargos de horas suplementarias y extraordinarias durante el periodo de recuperación de esta jornada.

El trabajador que no se acoja al horario de recuperación, no percibirá la remuneración correspondiente; o de ser el caso, devolverá al empleador lo que hubiera recibido por concepto de remuneración durante el tiempo de suspensión emergente de la jornada laboral. La recuperación no se realizará cuando los trabajadores hayan sido requeridos por el empleador dentro de la suspensión emergente de la jornada laboral, así no hayan podido ejecutar las actividades. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Con lo señalado, es esencial este acuerdo puesto que varios de los señores operarios de mano de obra, de los que no fueron de primera línea y que eventualmente hicieron su cuarentena, la Institución se rige a este acuerdo puesto que se alude a la suspensión y recuperación de las horas de trabajo.

La suspensión emergente de la jornada laboral, se viabiliza a todas las actividades de trabajo que por su propia naturaleza es imposible ejecutarlas a través del teletrabajo, en tanto que no se

termina la relación laboral; sin embargo, para el efecto de la recuperación de esta suspensión, el empleador, establecerá el horario y la forma de la recuperación de estas horas de trabajo.

2.2.14 Acuerdo Ministerial N°-MDT-2020-080

De acuerdo a la Regulación de la Recuperación de la Suspensión de la Jornada laboral el Ministerio de trabajo emite un nuevo Acuerdo Ministerial N°-MDT- 2020-080 que reforma al Acuerdo Ministerial N°- MDT- 2020-077 con el fin de expedir parámetros para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la calamidad pública (COVID-19)

Se reforma la Modificación Emergente de la jornada laboral señala que el empleador del sector privado podrá modificar de forma emergente la jornada laboral de sus trabajadores incluyendo el trabajo los días sábados y domingos de acuerdo lo establecido en el art. 52 del código del trabajo a fin de proteger las actividades laborales, prestación de servicios, sin lesionar a la jornada máxima, garantizando el descanso del trabajador por dos días consecutivos de acuerdo a la ley. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Sobre la Recuperación de la Suspensión Emergente de la jornada laboral: “para el efecto, el empleador del sector privado establecerá la forma y el horario de recuperación hasta 12 horas semanales y los días sábados 8h diarias.

Se agrega el pago de la remuneración, el empleador y el trabajador, de forma libre y voluntaria, podrán de común acuerdo, determinar un calendario de pago para realizar la remuneración que por ley le corresponde durante el tiempo que persista la suspensión emergente de la jornada laboral.

El Ministerio de trabajo emite más Acuerdos Ministeriales, con el fin de regula la modalidad contractual especial para el sector productivo. Define al contrato productivo, como el contrato de

trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a ejecutarse de manera continua o discontinua, renovable por única ocasión, cuyo fin es incentivar la generación del empleo y la formalización del trabajo en el sector productivo.

De la jornada, en conformidad de las necesidades de los sectores productivos, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas hasta 6 días de la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro horas consecutivas.

Manifiesta sobre el cómputo de la jornada, con lo estipulado en el art. 61 del código del trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas de trabajo en cada jornada, esto es aquella en las que el trabajador está cumpliendo con las funciones propias del servicio para el cual fue contratado, de acuerdo conste en el contrato individual o en el reglamento interno del empleador.

La remuneración que perciba el trabajador, bajo el contrato productivo, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales establecidos para la jornada completa ordinaria o su proporcional, se podrá disponer el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicos o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y pagos beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y participación de utilidades, tiene que hacer en proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado.

Con todo lo manifestado entendemos que para que se ejecute la modificación o suspensión emergente, tiene que establecerse un acuerdo entre el empleador y el trabajador toda vez que los trabajadores tienen que someterse a la recuperación de la jornada laboral acogéndose a las disposiciones y horario que establezca el empleador.

Puesto que, si los trabajadores aceptan la recuperación de la jornada laboral, no se considerará las horas extraordinarias y suplementarias porque están recuperando su suspensión temporal, por su parte si el trabajador no desea acogerse a la recuperación de la jornada laboral, no recibirá su estipendio, o devolverá a su empleador el pago que percibió durante la suspensión emergente.

De esta forma una vez analizado la normativa que regula el teletrabajo emergente, denotamos que en efecto no se lesionaron derechos tampoco principios constitucionales del trabajador en general en el sector público de la ciudad de Guaranda, puesto que se respeta el principio tuitivo y protector del trabajador, velando que se garantice el trabajo su seguridad y sus prestaciones, no existió despidos intempestivos, percibieron todos los trabajadores su remuneración, denotando que los señores empleados si cumplieron con lo estipulado en el art.61 del código del trabajo y los señores trabajadores que prestan servicio de fuerza o mano de obra no cumplieron con sus horas efectivas sin embargo percibieron su remuneración con el fin de recuperar esa horas una vez que finalice la crisis sanitaria.

No obstante, en el sector privado los trabajadores si se vieron afectados por la crisis por varios despidos intempestivos acogiéndose al art.169 del mentado código, además que los señores magistrados tuvieron complejidad en la aplicación de las disposiciones interpretativas de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Tema que concierne un estudio pormenorizado.

Con respecto a las ventajas y desventajas de esta modalidad, muchos de los trabajadores deducen que para efectuar su trabajo tuvieron dificultad puesto que no conocían las herramientas de la comunicación e información, sosteniendo esto en nuestra investigación no todos los trabajadores son teletrabajadores porque una de los requisitos para ser un teletrabajador es tener aptitud con la tecnología, es así que considero que el teletrabajo emergente y que los trabajadores que lo ejecutaron lo hicieron de la mejor manera auto educándose para ejecutar su labor y cumplir

con sus horas efectivas durante la crisis, sin embargo para impulsar esta modalidad la Entidad Pública tiene que capacitar constantemente a sus empleados.

Muchos de los trabajadores que siguen siendo trabajadores no teletrabajadores sostienen que es una ventaja puesto que ejecutan su labor en el lugar que se encuentran, sin embargo, de acuerdo con la doctrina, un teletrabajador está capacitado para ejecutar su labor en soledad en el lugar dónde se encuentre con un espacio determinado para su organización y producción con conocimientos técnicos en software. Por lo tanto, es una ventaja una flexibilidad siempre y cuando conozcamos sobre la tecnología.

2.3 HIPÓTESIS

La Aplicación de la modalidad del teletrabajo en el sector público incidió en que los trabajadores públicos no cumplan con el computo de trabajo efectivo previsto en la ley.

2.4 VARIABLES

2.4.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:

En la Modalidad del Teletrabajo en las Entidades Públicas

2.4.2 VARIABLE DEPENDIENTE:

Aplicación del Art. 61 del Código Del Trabajo

CAPITULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1.1 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

3.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El Tipo de Investigación que ocupamos es básico, puesto que comprende la Aplicación del Cómputo de Trabajo Efectivo de los Servidores y Trabajadores Públicos en la ciudad de Guaranda,

3.1.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se desarrolló en la Investigación Bibliográfica y de campo, porque la aplique en la ciudad de Guaranda, en las Instituciones Públicas con enfoque a servidores y trabajadores públicos que se han sometido al teletrabajo en consecuencia de la crisis sanitaria COVID- 19 Además asume las características de ser de tipo descriptiva y cualicuantitativa.

3.1.4 ASPECTOS ÉTICOS Y SOCIALES

Con respecto a los aspectos éticos y sociales a desarrollarse en el trabajo de investigación abarcamos que el derecho imparte un control social, la convivencia en sociedad buscando la armonía de la misma, es por ello evidente que tenemos que trabajar y actuar bajo deberes éticos y morales con el afán de percibir la ayuda necesaria para llevar a efecto nuestra investigación y que sea un verdadero aporte a nuestra sociedad. Nos regimos en lo siguiente:

- ❖ Responsabilidad. – cumplir a cabalidad nuestro cronograma de actividades de la investigación.
- ❖ Calidad. - corresponde a una buena argumentación jurídica. Que desemboca la investigación
- ❖ Respeto para mantener una buena relación social entre los servidores públicos y el investigador.

3.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 MÉTODO INDUCTIVO

Se realiza una recopilación de datos a través de la observación descripción y hechos realizados a los servidores públicos con soporte en la normativa legal para coadyuvar a una conclusión verás, para poder utilizar sondeos y/o encuestas para el uso de datos estadísticos conforme el método deductivo.

3.2.2 MÉTODO DEDUCTIVO

Denotamos el razonamiento lógico y extraemos una conclusión real de lo general a lo particular, totalmente afirmativa y verdadera.

3.2.3 MÉTODO ESTADISTICO

Aplicamos los datos numéricos recolectados para poder entender e interpretar a través de una tabla estadística obvio demostrando los resultados del método cuali - cuantitativo.

3.2.4 MÉTODO SINTETICO

Nos coadyuva a esbozar las características más importantes desarrolladas en nuestra investigación. Esto es demostrar si existe o no una lesión de principios laborales en el cómputo del trabajo efectivo a los trabajadores públicos.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Área de Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho.

Sub línea de Investigación: Derecho

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

ESTRATO	POBLACIÓN
Empleados Públicos	25
Trabajadores Públicos	25
TOTAL	50

En el establecimiento de la muestra no se requiere la necesidad de aplicar formula estadística debido al reducido número de la población. Puesto que las encuestas fueron realizadas de forma presencial y en cada Institución no se permitía acceder muchos Trabajadores por el distanciamiento social.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.5.1 ENCUESTA

Este recurso formamos interrogantes sobre la cuestión de la Aplicación del art. 61 del cód. del trabajo en la modalidad de teletrabajo a los servidores públicos en la ciudad de Guaranda en el año 2020. A una muestra de personas con el fin de comprobar nuestra hipótesis o identificar un problema. Dicha encuesta podremos hacerlo a través de la tecnología o a su vez presencialmente.

3.5.2 RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Requerimos Información en libros, Acuerdos Ministeriales, Leyes, Normas

3.5.3 CUESTIONARIO

Cosiste en plantear una serie de preguntas relevantes para obtener información que nos sirva para dar resultados a nuestra investigación.

3.5.4 INTERNET

Es necesario ocupar el internet para extraer información al igual que mantenernos comunicados en el desarrollo de nuestra investigación.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS

4.1.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

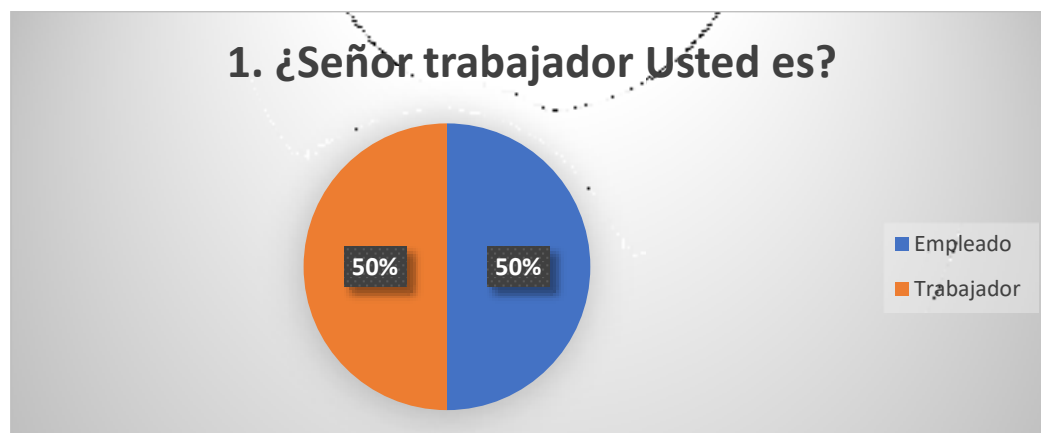
Demuestro los resultados obtenidos de las encuestas Aplicadas a los Trabajadores Públicos que comprende específicamente al Municipio, Registro Civil, Servicio de Rentas Internas (SRÍ), Ministerio de Obras Públicas y la U. Estatal de Bolívar de la ciudad de Guaranda.

1. Señor Trabajador Usted es:

Tabla 1 Cargo o Mano de Obra

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	25	50%
Obrero	25	50%
Total	50	100%

Gráfico 1 Cargo o Mano de Obra



Fuente: Encuesta aplicada a los Trabajadores de las Entidades Públicas de la ciudad de Guaranda, Excel

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación:

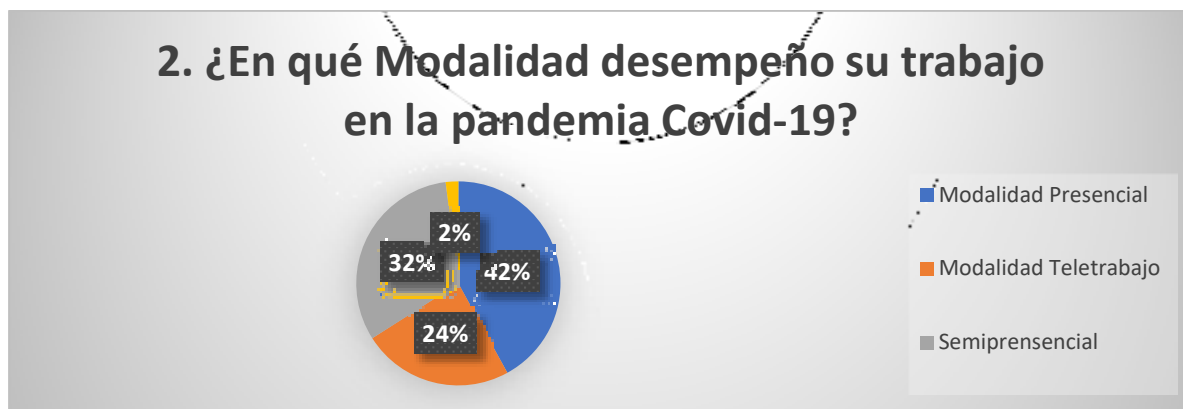
De acuerdo a las encuestas realizadas a los diferentes trabajadores públicos de la ciudad de Guaranda, denotamos que las encuestas fueron realizadas a un 50% trabajadores de mano obrera regulados por el código del trabajo que corresponde a 25 Obreros, asimismo el otro 50% apunta a empleados públicos regulados por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) que evidentemente corresponde a los 25 servidores públicos.

2. ¿En qué Modalidad desempeño su trabajo en la pandemia Covid-19?

Tabla 2. Modalidad de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Modalidad Presencial	21	42%
Modalidad Teletrabajo	10	20%
Semipresencial	10	20%
Suspensión de Trabajo Temporalmente	9	18%
Total	50	100%

Gráfico 2. Modalidad de Trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

Conforme a la aludida tabla ubicamos que los trabajadores en la ejecución de sus labores durante la pandemia Covid-19 se visualiza que un 42% que corresponde a 21 personas trabajadoras realizaron sus funciones bajo la modalidad presencial, un 20% que corresponde a 10 personas trabajadoras laboraron bajo la modalidad semipresencial, un 20% que corresponde a 10 personas trabajadoras ejercieron sus labores en la modalidad de teletrabajo y un 18% que equivale a nueve persona trabajadora tuvo una suspensión de trabajo temporalmente.

3. ¿Cómo se Organizó la Institución Pública para el teletrabajo?

Tabla 3 Organización- Teletrabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Adquirieron Plataformas Virtuales	20	40%
Constaban con Plataformas Virtuales	24	48%
Corresponde a sus propios medios	6	12%
Total	50	100%

Gráfico 3. Organización- Teletrabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación:

El 48% de los trabajadores que corresponde a 24 personas trabajadoras públicas sostienen que las entidades públicas constaban ya con plataformas virtuales, el 40% que corresponde 20 personas trabajadoras manifiestan que la ejecución de su trabajo virtual correspondía a sus propios medios, mientras que el 12% que corresponde a 6 personas trabajadoras afirman que adquirieron plataformas virtuales.

4. ¿La Institución Pública le proporcionó equipos de trabajo para el desempeño de sus funciones?

Tabla 4 Equipos- Instrumentos de Trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	88%
No	6	12%
Total	50	100%

Gráfico 4. Equipos- Instrumentos de Trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación:

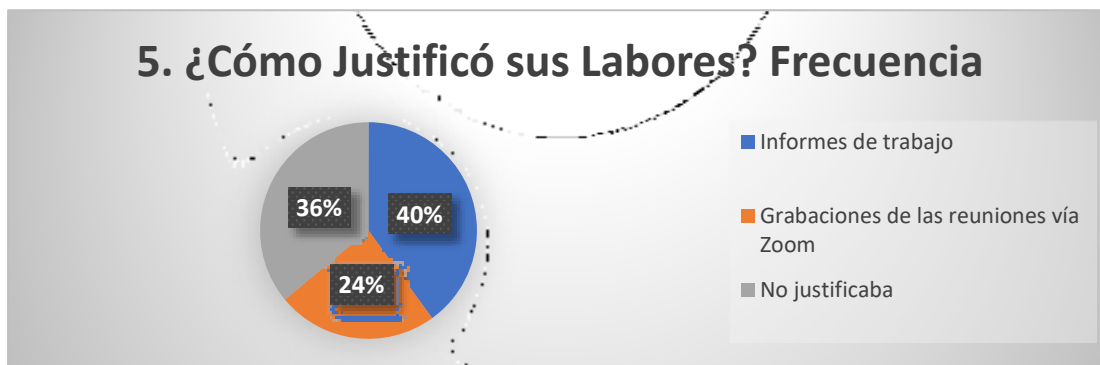
De acuerdo con la tabla podemos evidenciar que el 88% que corresponde a 44 personas trabajadoras sostienen que la Instituciones públicas en dónde prestan sus servicios o mano de obra si les proporcionó equipos de trabajo, aluden que les equiparon con alcohol, gel antimaterial, mascarillas, es decir materiales de bioseguridad, no obstante, el 12% que concierne a 6 personas trabajadoras mencionan que no les proporcionaron equipos de bioseguridad

5. ¿Cómo Justificó sus Labores?

Tabla 5 Justificación de la Jornada Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Informes de trabajo	20	40%
Grabaciones de las reuniones vía Zoom	12	24%
No justificaba	18	36%
Total	50	100%

Gráfico 5 Justificación de Jornada Laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

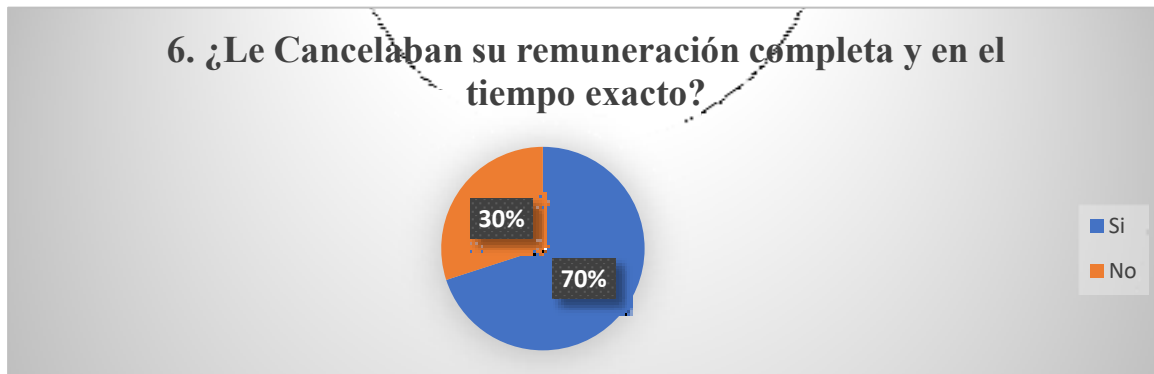
Con los resultados Obtenidos se confirma que el 40% equivalente a 20 personas trabajadoras justificaron sus labores con informes de trabajo. El 36% que corresponde a 18 personas trabajadoras no justificaron sus labores y un 24% que corresponde a 12 personas trabajadoras justificaron su trabajo a través de grabaciones de Zoom.

6. ¿Le Cancelaban su remuneración completa?

Tabla 6 Remuneración

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	100%
No	0	0%
Total	50	100%

Gráfico 6 Remuneración



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación:

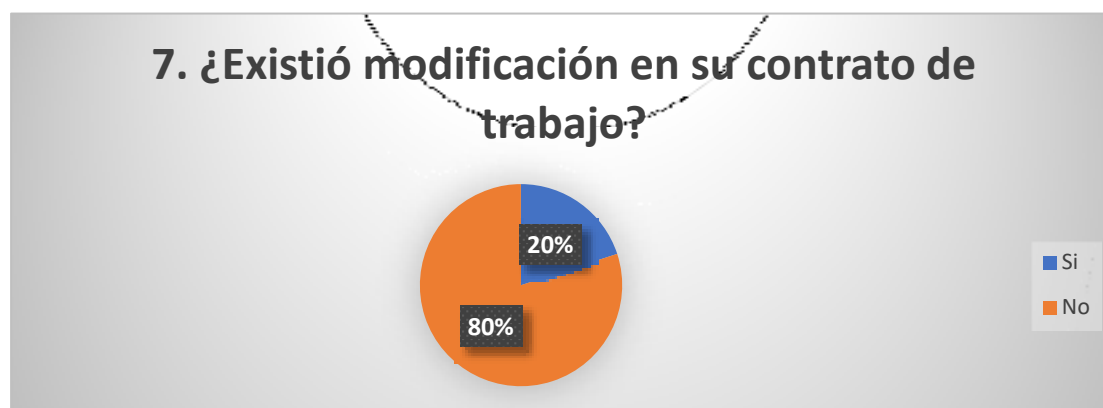
Con la mentada tabla evidenciamos que al 70% equivalente a 35 personas trabajadoras sostienen que, si les cancelaron la remuneración completa en el tiempo exacto sin ningún perjuicio, mientras que el 30% concernientes a 15 personas trabajadoras que no se canceló su remuneración

7. ¿Existió modificación en su contrato de trabajo?

Tabla 7 Modificación- Contrato de Trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	20%
No	40	80%
total	50	100%

Gráfico 7 Modificación- Contrato de Trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

El 80% equivalente a 40 personas trabajadoras mencionaron que no existió ninguna modificación a su contrato de trabajo, puesto que aludieron que son trabajadores de planta, sin embargo, el 20% equivalente a 10 personas trabajadoras que si existió una modificación a su contrato estos son los trabajadores por contrato indefinido

8. ¿Para usted el Teletrabajo es una flexibilidad laboral?

Tabla 8. Flexibilidad Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	54%
No	23	46%
total	50	100%

Gráfico 8 Flexibilidad Laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

El 54% equivalente a 27 personas trabajadoras sostienen que el teletrabajo es una flexibilidad laboral, mientras que el 46% equivalente a 23 personas trabajadoras mencionan que no es una flexibilidad laboral.

9. ¿Tuvo sobrecarga laboral?

Tabla 9 Sobre Carga Laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	32%
No	34	68%
Total	50	100%

Gráfico 9 Sobre Carga Laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

Con el resultado que arroja la aludida tabla encontramos que el 68% equivalente a 34 personas trabajadoras que no tuvieron sobre carga laboral, por otro lado, el 32% equivalente a 16 personas trabajadoras mencionan que si tuvieron sobre carga laboral.

10. ¿Le cancelaron horas extras y/o suplementarias?

Tabla 10 Horas Extras-Suplementarias

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	32%
No	34	68%
Total	50	100%

Gráfico 10 Horas Extras- Suplementarias



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

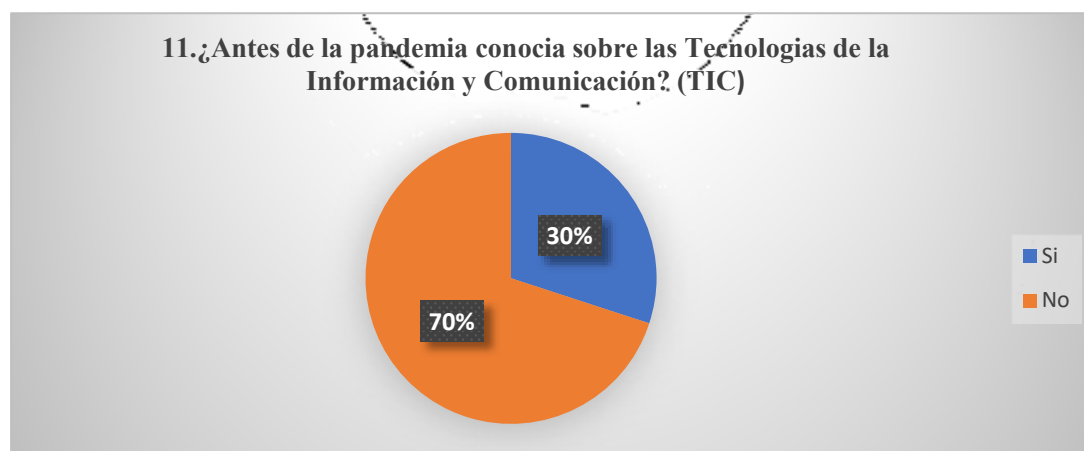
Con la presente tabla evidenciamos que el 68% que da a un igual de 34 personas trabajadoras no se cancelaron horas extras o suplementarias debido a que efectivamente no tuvieron sobre carga laboral, por otro lado 32% equivalente a 16 personas trabajadoras sostienen que si se les cancelo horas extras y suplementarias por la sobre carga laboral que mantuvieron.

11. ¿Antes de la pandemia conocía sobre las Tecnologías de la Información y Comunicación? (TIC)

Tabla 11 TICS

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	30%
No	35	70%
Total	50	100%

Gráfico 11 TICS



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

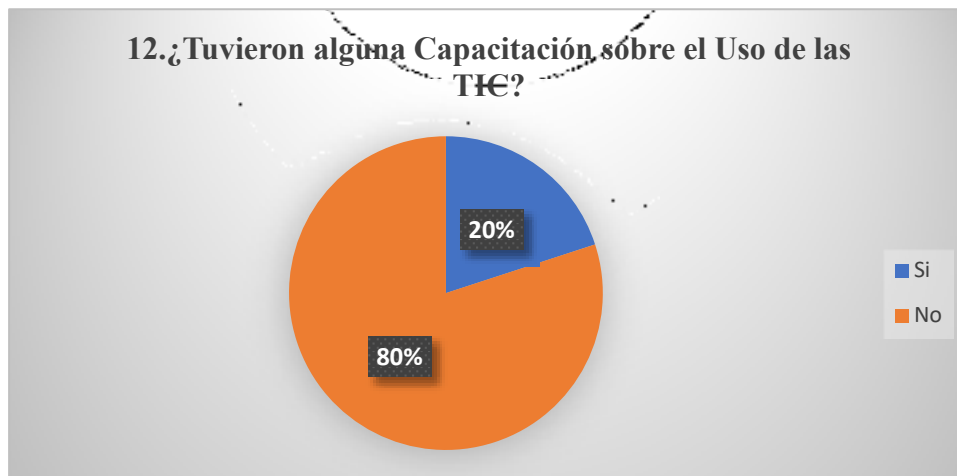
El 70% equivalente a 35 personas trabajadoras mencionan que no conocían sobre las Tecnologías de la Información y Comunicación TIC sostuvieron que tuvieron dificultad de coordinar y organizarse con la entidad pública, no obstante, el 30% equivalente a 15 personas trabajadoras si conocían sobre estas herramientas tecnológicas.

12. ¿Tuvieron alguna Capacitación sobre el Uso de las TIC?

Tabla 12 Capacitación TIC

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	20%
No	40	80%
Total	50	100%

Gráfico 12 Capacitación TIC



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

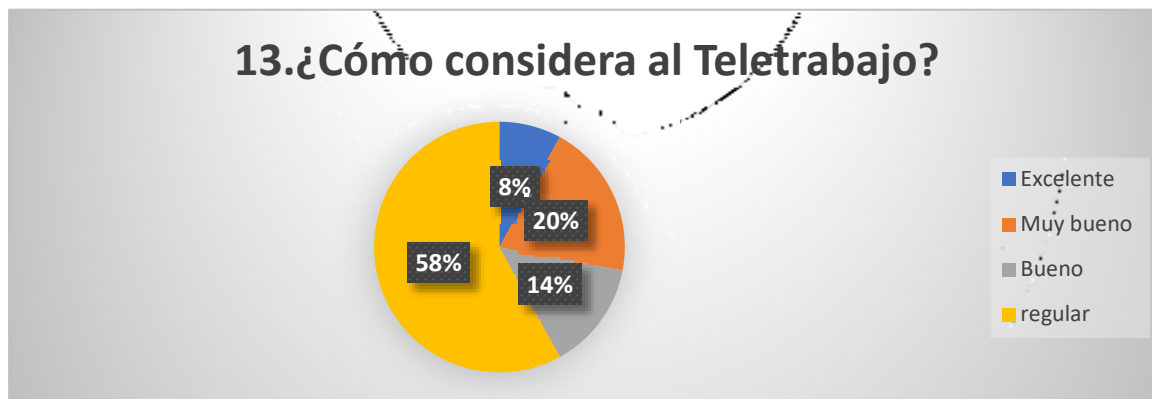
Con la aludida tabla podemos darnos cuenta que el 80% equivalente a 40 personas trabajadoras no tuvieron ninguna capacitación sobre las herramientas de la Tecnología de Información y Comunicación, mientras que el 20% que concierne a 10 personas trabajadoras si tuvieron capacitación sobre estas herramientas.

13. ¿Cómo considera al Teletrabajo?

Tabla 13 Percepción Teletrabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	4	8%
Muy bueno	10	20%
Bueno	7	14%
regular	29	58%
Total	50	100%

Gráfico 13 Percepción Teletrabajo



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

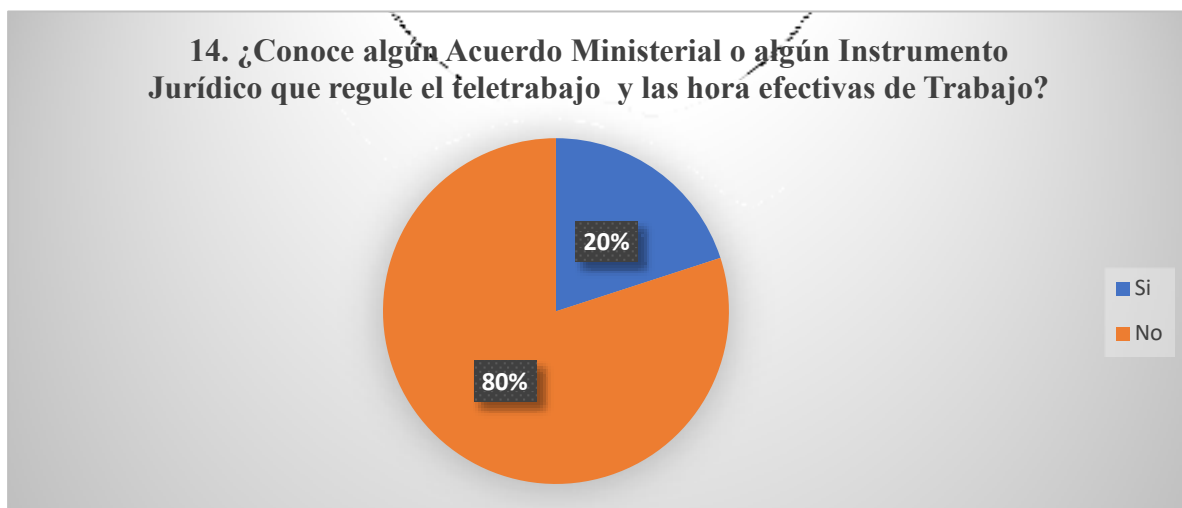
Con la tabla expuesta se demuestra que el 58% que equivale a 29 personas trabajadoras consideran al teletrabajo de forma regular, un 20% de personas trabajadoras considera al teletrabajo como muy bueno, un 14% de trabajadores lo consideran bueno, un 8% consideran la modalidad de teletrabajo como excelente.

14. ¿Conoce algún Acuerdo Ministerial o algún Instrumento Jurídico que regule el teletrabajo y las horas efectivas de Trabajo?

Tabla 14 Conocimiento de Instrumentos Jurídicos Laborales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	20%
No	40	80%
Total	50	100%

Gráfico 14 Conocimientos de Instrumentos Jurídicos Laborales



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

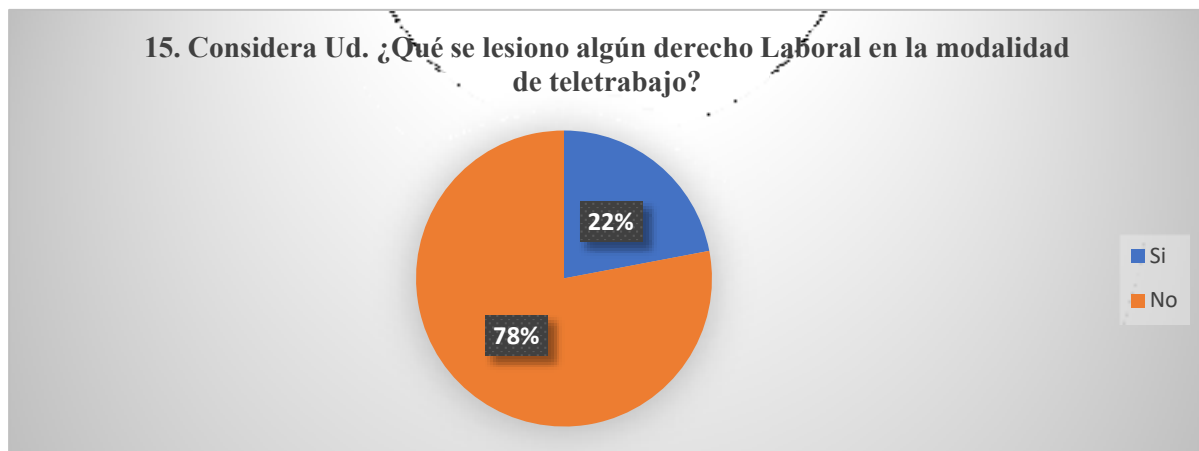
El 80% de las personas trabajadoras mencionan que no conocen ningún acuerdo ministerial, ningún instrumento jurídico que regule el teletrabajo y por supuesto las horas efectivas no obstante el 20% de los trabajadores públicos sostienen que si conocen acuerdos ministeriales que reglan el teletrabajo.

15. Considera Ud. ¿Qué se lesiono algún derecho Laboral en la modalidad de teletrabajo?

Tabla 15 Lesión de derechos laborales ¿sí? ¿no?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	22%
No	39	78%
Total	50	100%

Gráfico 15 Lesión de derechos Laborales ¿sí? ¿no?



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

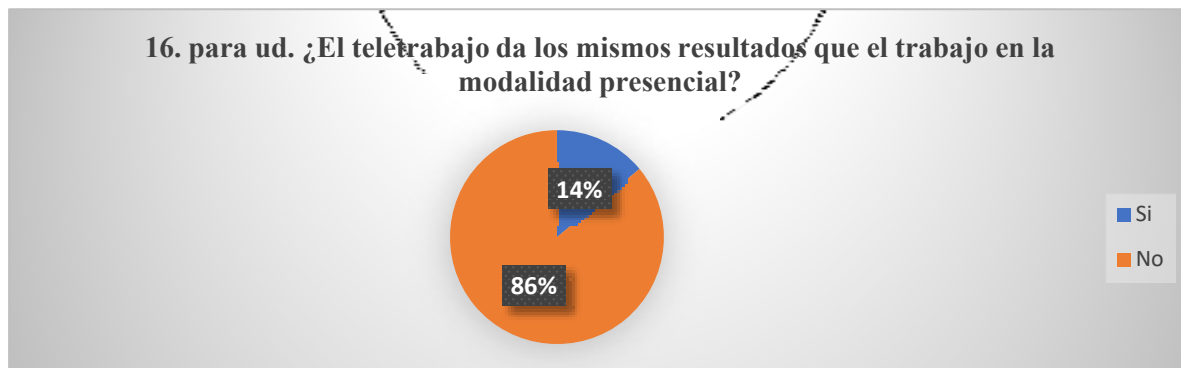
Dentro de la aludida tabla, se muestra que el 78% de las personas trabajadoras mencionan que no se lesiono ningún derecho laboral en la modalidad de teletrabajo, mientras que el 22% de trabajadoras aluden que si efectivamente si se lesiono derechos laborales del trabajador.

16. para Ud. ¿El teletrabajo da los mismos resultados que el trabajo en la modalidad presencial?

Tabla 16 Comparación de Modalidad Presencial Versus Modalidad Virtual

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	14%
No	43	86%
Total	50	100%

Gráfico 16 Comparación de Modalidad Presencial Versus Modalidad Virtual



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

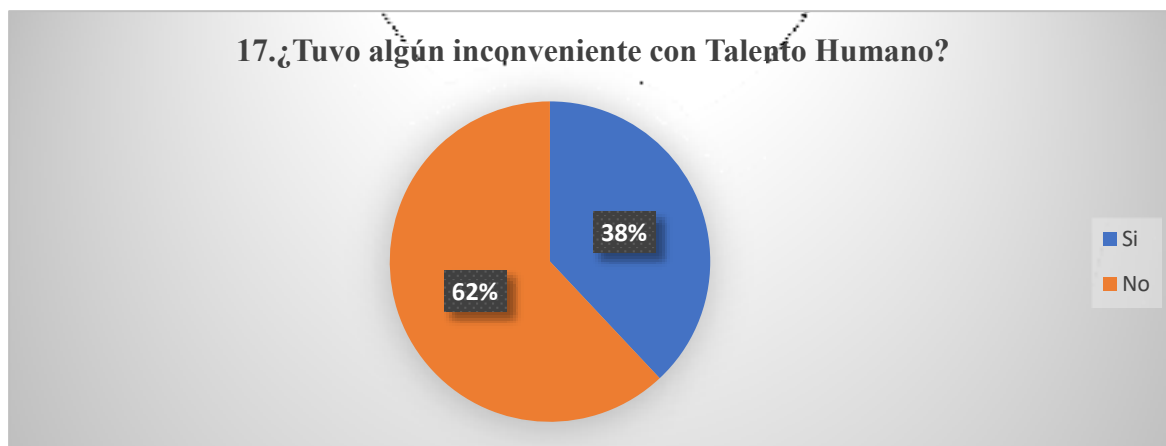
Para el 86% de las personas trabajadoras sostienen que el teletrabajo no da los mismos resultados que en la modalidad presencial, sin embargo, el 14% de trabajadores sostiene que en realidad si es efectivo el teletrabajo.

17. ¿Tuvo algún inconveniente con Talento Humano?

Tabla 17 Talento Humano

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	38%
No	31	62%
Total	50	100%

Gráfico 17 Talento Humano



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

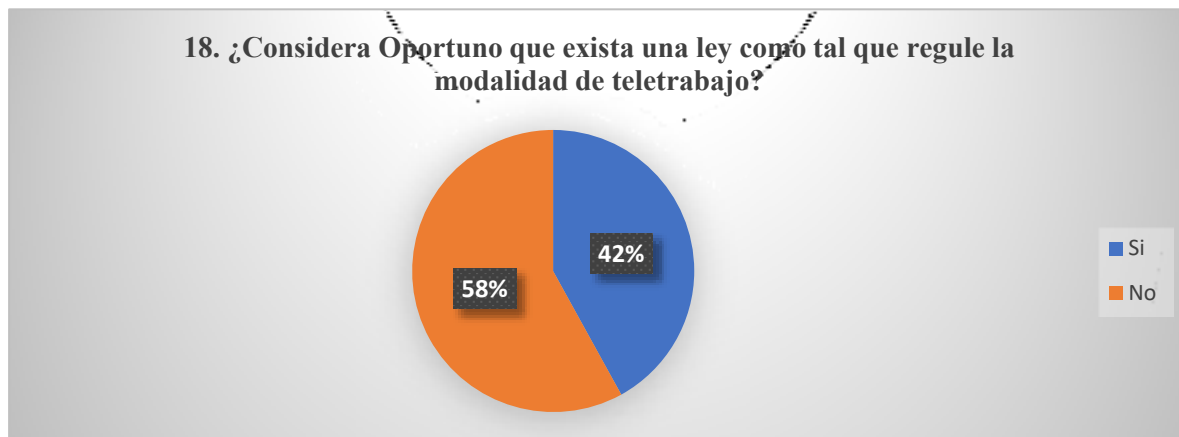
El 62% de los trabajadores sostiene que durante el confinamiento y la ejecución de su trabajo y al momento de justificar sus horas de trabajo efectivo no tuvieron inconvenientes y/o problemas con Talento Humano de la Entidad Pública, mientras que el 38% de trabajadores si tuvieron inconvenientes con Talento Humano.

18. ¿Considera Oportuno que exista una ley como tal que regule la modalidad de teletrabajo?

Tabla 18 Iniciativa de Ley

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	42%
No	29	58%
Total	50	100%

Gráfico 18 Iniciativa de Ley



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de las entidades públicas de la ciudad de Guaranda

Elaborado por: Karen Castillo

Análisis e Interpretación

Para el 58% de trabajadores no considera importante, mucho menos oportuno con la existencia de una ley que regule la modalidad de teletrabajo en el sector público, no obstante, el 42% de trabajadores si considera oportuno la existencia de una ley que regle la modalidad de teletrabajo.

4.1.2 RESULTADOS O LOGROS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS

PLANTEADOS

Deducimos los resultados empleados a los Trabajadores Públicos que comprende específicamente al Municipio, Registro Civil, Servicio de Rentas Internas (SRÍ), Ministerio de Obras Públicas y la U. Estatal de Bolívar de la ciudad de Guaranda. Enfocados desde el análisis de la información recogida en base a nuestro Objetivos Específicos.

- Analizar Doctrinariamente y Jurídicamente los preceptos de Teletrabajo en relación al cómputo de trabajo efectivo en el sector público.

Podemos denotar que la modalidad de teletrabajo fue instaurado para el sector público en el año 2017 en el Acuerdo Ministerial N°-MDT-2017-0090, no obstante al declararse pandemia el Estado mediante Decreto Ejecutivo 1017 decreta estado de excepción por calamidad pública, tomando medidas necesarias para mitigar la emergencia sanitaria, para precautelar la salud integral del trabajador se suspende el trabajo de forma presencial y se instaura el teletrabajo disponiendo a la máxima autoridad del Ministerio de Trabajo emitir directrices para ejecutar y controlar la modalidad de teletrabajo, así pues se emite el Acuerdo Ministerial N°-MDT-2020-076.

El teletrabajo es ejecutar la labor fuera del área típicamente del trabajador o sea fuera de las oficinas, centros o instituciones. Es así que el mentado Acuerdo viabiliza la aplicación del teletrabajo emergente para el sector público durante la calamidad pública. Dando potestad a la máxima autoridad de la institución pública adoptar esta implementación, esclareciendo que dicha implementación no altera la relación laboral, no vulnera derechos y mucho menos es causal de concluir el trabajo.

Por su parte el Legislativo emite la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario estableciendo en sus disposiciones Reformatorias adherir, el instrumento jurídico de modalidad de Teletrabajo tanto en el código del Trabajo como en la Ley Servicio Público. A posteriori el Ministerio de Trabajo

emite dos acuerdos ministeriales con las directrices de la modificación, reducción y suspensión emergente y de los contratos de productividad.

Sosteniendo en dichos acuerdos el cálculo de las horas efectivas de Trabajo, en conformidad con el art. 61 del Código del Trabajo que manifiesta que las horas de efectivas de trabajo en cada jornada es cuando el trabajador está cumpliendo con las funciones propias del servicio para la cuál fue contratado, sin considerar el tiempo libre de alimentación o de descanso.

De tal modo en nuestra investigación fueron encuestados 50 personas trabajadoras que corresponden al 25% a Empleados Públicos y el 25% a trabajadores que prestan su Mano de Obra para el sector Público.

Es así que el 42% no realizaron su trabajo mediante la modalidad de Teletrabajo puesto que manifestaron que su trabajo no se puede ejecutar a través de esta modalidad y son de primera línea y que tenían que resguardar a la ciudadanía, controlando que se cumpla el estado de excepción y manteniendo el aseo de la ciudad.

Mientras el 20% de trabajadores sostuvieron que cumplieron sus labores a través del teletrabajo, el 20% manifestó que cumplieron su Jornada Laboral de forma semipresencial y tan solo el 18% fueron suspendidos del Trabajo.

De los resultados aludidos se expresan legalidad puesto que lo ejecutado por la máxima autoridad de cada Institución Pública esta puntualmente establecido en los Acuerdos Ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo y en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para la conservación del Trabajo, la suspensión, reducción y suspensión emergente establecidos para las personas trabajadoras que no puedan cumplir su labor mediante el Teletrabajo así mismo en dichos Acuerdos se encuentra la Recuperación de las Horas de Trabajo.

Para el Cálculo de las Horas Efectivas de Trabajo el 40% de los trabajadores presentaron Informes de Trabajo, el 24% justificaron su jornada laboral mediante Grabaciones de Zoom y el

36% no justificaban por las Suspensión Emergente de Trabajo, pudiendo recuperar sus horas de Trabajo una vez finalizada la Emergencia Sanitaria.

De este modo se evidencia que los servidores y/o empleados públicos si cumplieron con su labor y cumplieron con el computo de horas efectivas y percibieron su remuneración justa, sin embargo los señores trabajadores como son los operarios de mano de obra, no pudieron justificar sus horas de trabajo efectivo puesto que su trabajo no les permite acogerse a esta modalidad virtual, no obstante, si conservaron su trabajo y percibieron su remuneración con una suspensión temporal de trabajo y con condición de recuperar su jornada laboral, conforme coordine la máxima autoridad de cada institución de forma interna.

- Comprobar Jurídicamente si se lesionaron o no los derechos y/o principios laborales en la modalidad de Teletrabajo

Dentro de la respectiva investigación podemos deducir que efectivamente no se lesionaron derechos laborales del trabajador, puesto que La Constitución de la República del Ecuador Avala un principio fundamental, que los derechos laborales son Irrenunciables e intangibles, en este sentido La misma Normativa otorga y garantiza el Derecho al Trabajo y a sus modalidades de Trabajo.

De esta forma a través de la implementación del teletrabajo en consecuencia de la pandemia, se garantiza a los trabajadores públicos el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado, que proteja su salud, integridad, higiene y bienestar. En este sentido queda demostrado que el Estado si protege al trabajador que a través del Ministerio de Trabajo expide acuerdos ministeriales con el fin de reglar la aplicación de la modalidad de Teletrabajo pudiendo la máxima autoridad de cada Institución, establecer directrices, monitorear y controlar las actividades ejecutadas por los trabajadores.

Es así que para la implementación del Teletrabajo en las Instituciones Públicas el 48% de los trabajadores manifiestan que la Institución constaba ya con plataformas Virtuales para ejecutar las respectivas labores, el 40% sostuvo que adquirieron plataformas y el 12% indicó que ellos mismo se proporcionaban los medios.

Asimismo, la Institución Pública proporciona equipos de trabajo para que se ejecute las actividades laborales, es así que el 88% de los trabajadores constato que, si les otorgaron material para laboral, inclusive los señores que prestan su mano de obra expresaron que les proporcionaron alcohol, gel, mascarillas y guantes.

Se respeta el principio de estabilidad y continuidad puesto que el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020- 076 sostiene que al Acogerse a la modalidad de teletrabajo en relación contractual existente no se alteran las condiciones esenciales de las relaciones laborales, en efecto no se vulneran derechos y no constituye causal de terminación laboral.

Con respecto al Derecho Constitucional de la Remuneración Justa consagrado en el Art.328 de la Carta Fundamental sostiene que la remuneración es inembargable a excepción de las pensiones alimenticias, en este sentido El Estado si lo garantizo durante la pandemia, denotando en nuestras encuestas que el 100% de los trabajadores percibieron sus remuneraciones completas, es decir que tanto empleados como obreros si recibieron su remuneración.

Por consiguiente, los empleados que se cogieron y su trabajo les permitió ejecutar su labor mediante la modalidad de teletrabajo, como los obreros de primera línea como son los señores de la limpieza si cumplieron con lo estipulado en el art. 61 del Código del Trabajo, que es el calculo de las horas efectivas, mientras que ciertos obreros que no pudieron acogerse a esta modalidad porque el trabajo no les permite tuvieron una suspensión emergente sin llegar a la terminación laboral percibiendo la remuneración con el fin de recuperar las horas de trabajo cuando cese la emergencia sanitaria.

De la misma forma el 32% de los trabajadores afirma que tuvieron Horas extras y suplementarias y que efectivamente le fueron reconocidas y remuneradas. Mientras que el 68% de los trabajadores sostuvo que no le cancelaron horas extras puesto que no ocuparon y desarrollaron sus actividades dentro del horario establecido.

- Identificar los beneficios y dificultades que atravesaron los Trabajadores Públicos en la modalidad de teletrabajo en función del cómputo de horas efectivas.

De acuerdo al concepto que nos proporciona la (OIT) el teletrabajo es la deslocalización del lugar de trabajo habitual, es decir que el trabajador puede ejecutar su trabajo desde el lugar en que se encuentre, utilizando como soporte las tecnologías de la Información y Comunicación.

En este sentido la percepción del Teletrabajo para los trabajadores se manifiesta que para un 58% es regular, deduciendo que al implementarse esta modalidad fue a fuerza mayor, para el 20% teletrabajo es muy bueno, el 14% sostiene que es bueno y el 8% lo considera excelente.

Es así que para efectuarse el teletrabajo los trabajadores manifestaron que, si tuvieron dificultad al ejecutar su labor puesto que, el 70% de los trabajadores sostienen no haber conocido las tecnologías de la información y comunicación (Tics) y solo el 30% de los trabajadores si conocían y ya las ocupaban.

De la misma manera manifiestan los trabajadores que no tuvieron capacitaciones sobre el Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, denotándose en un 80% tuvieron que autocapacitarse para poder llevar a cabo su labor y el 20% si tuvo capacitación. Denotándose una desventaja para laboral.

No obstante, el 54% de los trabajadores sostiene que la modalidad de teletrabajo es una flexibilidad laboral, mientras que el 46% señala que no es una flexibilidad laboral, deducimos que en efecto es una flexibilidad laboral, convirtiéndose en una ventaja para el trabajador, puesto que puede optimizar mejor su tiempo y sobre todo laborar desde el lugar en el que se encuentra.

En cuanto a la remuneración que consiste en el estipendio por la labor realizada por el trabajador en concordancia a las horas de trabajo efectivo, no existió lesión de derecho y/o principios laborales toda vez que los trabajadores: empleados y obreros percibieron su remuneración íntegra. Los trabajadores que efectivamente su trabajo les permitió trabajar mediante esta modalidad cumplieron con lo estipulado en el art.61 del Código del trabajo, mientras que los trabajadores que no pudieron acogerse a esta modalidad tuvieron una suspensión emergente, pudiendo recuperar la jornada laboral después de la emergencia sanitaria.

Para justificar su labor y cumplir con lo estipulado en el art.61 del Código del trabajo los trabajadores sostuvieron que el 40% de empleados presentaron informes de trabajo, el 24% grabaciones de Zoom y el 38% no lo justificaron y no cumplieron con las Horas de trabajo efectivo, sin embargo, como ya quedó explicado percibieron su remuneración con la condición de recuperar las horas de trabajo.

4.2 BENEFICIARIOS

4.2.1 BENEFICIARIOS DIRECTOS

Los Beneficiarios directos del presente trabajo de investigación serán los trabajadores y servidores públicos de la ciudad de Guaranda, los docentes y estudiantes de la facultad de Jurisprudencia de la U. Estatal de Bolívar

4.2.2 BENEFICIARIOS INDIRECTOS

Los Beneficiarios indirectos del mentado proyecto de investigación son los profesionales de derecho en libre ejercicio, servidores y trabajadores públicos.

4.3 IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN

Concluida la presente investigación, será esencial para los trabajadores del sector público y los estudiantes de la carrera de Derecho, puesto que se aporta un análisis sobre el Estado de

Excepción, esto es el Reglamento de Necesidad y Urgencia, hacia la perspectiva del Teletrabajo emergente y el cómputo de su trabajo efectivo bajo esta modalidad.

Que con el devenir del tiempo y el siga avanzando la tecnología sea una iniciativa para impulsar proyectos de vinculación en la académica, pudiendo los estudiantes proponer una iniciativa de ley para que regle de forma determinada la modalidad de teletrabajo, con el fin de no tener anomias legales.

Por su parte, los señores Trabajadores obtendrán información y una noción sobre los aspectos fundamentales que optó la Administración Pública para impulsar, controlar y reglar esta nueva modalidad de trabajar con el fin de proteger los derechos subjetivos de cada trabajador y ciudadano.

4.4 TRANSFERENCIA DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos del Proyecto de Investigación a la Facultad de Jurisprudencia, Docentes, Estudiantes y a los Trabajadores Públicos de la ciudad de Guaranda con el fin de compartir un conocimiento más ávido en materia laboral sobre la cuestión de las horas efectivas de trabajo en la modalidad de teletrabajo.

Que este tema de novedad cada vez sea más profundizado y que a través del tiempo se siga desarrollando, quizá con una iniciativa de ley que pueda optimizar la modalidad de teletrabajo puesto que nos encontramos en una época tecnológica, el progreso de la sociedad y la Administración Pública un desarrollo recíproco.

CAPITULO V

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Deducimos que el teletrabajo tiene su concepción en los Estados Unidos a noción del físico Jack Miles denominándolo como telework, puesto que se encontraba en una crisis petrolera. Por consiguiente, la implementación del teletrabajo en el Ecuador se expidió a través del ministerio de trabajo en el acuerdo ministerial del No MDT-2016-190, para el sector privado, luego se emitió el acuerdo ministerial MDT-2017-0090-A para el sector público. Sin embargo, se pone en marcha y de aplicación inmediata con el fin de proteger la salud integral del trabajador cuando surge el estado de excepción por calamidad pública (COVID-19) a través del Decreto Ejecutivo No 1017- del 17 de marzo del 2020.

Es así que entendemos que un estado de excepción es un reglamento de necesita y urgencia, debido que es de carácter excepcional y que le corresponde emitir al poder ejecutivo, corroborado por el congreso, para que este reglamento sea legal y válido tiene que ser evidente la emergencia. La asociación española señala que el teletrabajo es una flexibilidad laboral toda vez que los trabajadores pueden ejecutar sus labores desde un lugar diferente al habitual ocupando como soporte las herramientas de la tecnología.

Por su parte las TICS son las tecnologías de la Información y Comunicación que comprende, herramientas, instrumentos, equipos tecnológicos vastos de controlar, dirigir y mandar el avance y aumento económico de una empresa.

En este sentido el Ministerio de Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial N^a-MDT-2020-076 regla la aplicación del teletrabajo emergente en las Instituciones Públicas, dando la potestad a la máxima

autoridad Institucional del sector público autorizar la ejecución de servicio fuera de lugar típico de trabajar.

De la misma forma el legislativo emite la ley orgánica de Apoyo Humanitario que reforma tanto al código del trabajo como a la ley de servicio público añadiendo la modalidad de teletrabajo para el efecto se emite el Acuerdo Ministerial No- MDT- 2020-181 sosteniendo la nueva modalidad de teletrabajo.

El Ministerio del Trabajo emite acuerdos ministeriales para regular, la reducción, modificación y suspensión emergente y también se señala el contrato de productividad y el computo de horas efectivas con el objetivo de proteger los derechos laborales del trabajador.

Con todo lo señalado finalizamos y sostengo que el Estado Ecuatoriano cumple con su más alto deber que es respetar y hacer respetar las leyes ecuatorianas, toda vez que efectivamente se garantiza el derecho a la salud y sobre todo el derecho al trabajo, buscando la manera que el trabajador no tenga perjuicios y que conserve su trabajo y que mejor manera de hacerlo implementando la modalidad de teletrabajo puesto que a mi percepción es una verdadera flexibilidad laboral ya que se puede cumplir con las obligaciones a través de un ordenador electrónico desde el lugar de nuestra residencia, ya que todos no nos encontramos en la misma ciudad y es ventajoso porque se puede optimizar mejor el tiempo y de cierto modo ahorrar.

Así también a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se encontró una forma perfecta para que el trabajador o sea un operario de mano de obra pueda conservar su trabajo, con los contratos emergentes, de productividad, con la modificación, reducción, y suspensión emergente, pudiendo conservar el trabajo y a su vez percibir su remuneración.

5.2 RECOMENDACIONES

Recomiendo que las Instituciones Públicas, capaciten a sus trabajadores sobre las herramientas de la Tecnología de la Información y la Comunicación, para que en efecto puedan desarrollar mejor su trabajo.

Que se compile todas las directrices de los Acuerdos Ministeriales sobre la Aplicabilidad de teletrabajo en una sola ley, para que se pueda viabilizar de forma más programada menos improvisada y que se cumpla el principio de la Buena Administración Pública.

Que se impulse el teletrabajo, no solo en Situaciones Emergentes. Sino a la cotidianidad puesto que nos encontramos en pleno avance Tecnológico y de cierto modo favorece tanto al empleador como al trabajador ejecutar su trabajo de una forma flexible en el lugar en que éste se encuentre.

6 BIBLIOGRAFIA

- Andrade, E. R. (2022). El teletrabajo como mecanismo paradigmático del poder en las sociedades de control Modernas . *Foro- Revista de Derecho* , 218-219-220-221.
- Asamblea del Ecuador . (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Montecristi : Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Asamblea del Ecuador . (2020). *Ley Orgànica de Apoyo Humanitario* . Quito : Lexis- Finder .
- Becker Abogados . (s/f de s/f de s/f). *Becker Abogados Blog Origenes del Teletrabajo* . Obtenido de Becker Abogados Blog Origenes del Teletrabajo : <https://www.beckerabogados.cl/blog/origen-del-teletrabajo/#:~:text=El%20origen%20del%20%E2%80%9Ctelework%E2%80%9D%20traducido,petrolera%20y%20el%20consecuente%20desabastecimiento>
- Bonilla, A. (2015). *Trabajo y Seguridad Social*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
- Bottos, A. (2008). *Teletrabajo su protección en el Derecho Laboral* . Buenos Aires : Catedra Jurídica .
- capacitaciones de trabajo . (s/f de s/f de s/f). *sitio de lecturas* . Obtenido de sitio de lecturas: http://www.capacitacion.edu.uy/files/medios/cd_prosoc09/sitio/lecturas/Modulo_1/El%20_Trabajo.pdf
- Cassagne, J. C. (2002). *Derecho Administrativo-Tomo-I 7ma Edición* . Abeldo Pento- Buenos Aires Argentina : ciudad de Argentina .
- Celi, F. G. (2019). *Nueva visión del Derecho Administrativo* . Quito: Editora Jurídica .
- Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. (s/f de s/f de 2008). *Dialnet- tecnologia de información y comunicación*. Obtenido de Dialnet- tecnologia de información y comunicación: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-TecnologiaDeInformacionYComunicacionParaLasOrganiz-3217615%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-TecnologiaDeInformacionYComunicacionParaLasOrganiz-3217615%20(1).pdf)

- Chaparro, O. (s/f). *El Teletrabajo Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología* . México : UNAM.
- Dromi, R. (1998). *Tratado de Derecho Administrativo* . Buenos Aires- Argentina : Ciudad de Argentina .
- Dromi, R. (1998). *Tratado de Derecho Administrativo*. Buenos Aires Argentina : Ediciones Ciudad Argentina .
- Dromi, R. (2005). *Derecho Administrativo 9na edición* . Argentina- Buenos Aires : Argentina .
- Ecuador, A. d. (2016). *Código Civil* . Quito : Talleres de la Corporación Estudios y Publicaciones .
- Ecuador, A. N. (2019). *Código del Trabajo* . Quito : Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Editorial Etecé . (s/f de s/f de 2013). *Enciclopedia de Conceptos* . Obtenido de Enciclopedia de Conceptos : <https://concepto.de/ley-organica/>
- El libro Blanco del Teletrabajo de España . (junio de 22 de 2012). *Webempresas* . Obtenido de Webempresas : <https://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/ellibroblancodelteletrabajo.134.pdf>
- Enterria, G. d. (1989). *Curso de Derecho Administrativo Tomo I 5ta edición* . Madrid - España : Civitas .
- Esquivel, A. T. (2011). *Teletrabajo* . México : Universidad Autónoma de México .
- Galluser, P. (s/f de s/f de 2005). *Trabajado ampliado de tecnologías* . Obtenido de Trabajado ampliado de tecnologías : <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/478/Lia%20Pamela%20Galluser.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gobierno, A. M. (s/f de s/f de 2020). *Ministerio de Trabajo* . Obtenido de Ministerio de Trabajo :
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf?x42051>

Gordillo, A. (2017). *Tratado de Derecho Administrativo y Obras Selectas Tomo I-1°* . Buenos Aires Argentina : Fundación de Derecho Administrativo 2017 XII-I-XIII.

Gordillo, A. (2017). *Tratado de Derecho Administrativo y Obras Selectas Tomo O Ira edición* . Buenos Aires- Argentina : Fundación de Derecho Administrativo .

Guillermo Cabanellas de Torres . (2005). *Diccionario Jurídico* . Buenos Aires- Argentina : Heliasta S.R.L.

Investigaciones Jurídicas. (s/f de s/f de 2012). *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigación de la UNAM*. Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigación de la UNAM:
<file:///C:/Users/Personal/Downloads/Administracion%20publica%20y%20derecho%20administrativo.pdf>

Lenin Moreno Gárces . (2020). *Decreto Ejecutivo 1017*. Quito :
[file:///C:/Users/USER/Desktop/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Desktop/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020%20(1).pdf).

Marienhoff, M. (2000). *Tratado de Derecho Administrativo 5ta Edición* . Argentina : Abeledo-Perrot .

Marienhoff, M. (s/f). *Tratado de Derecho Administrativo Tomo I, Estado y Administración Pública Organización Administrativa* . Buenos Aires- Argentina : ciudad de Argentina .

Maurer, H. (s/f). *Derecho Administrativo Parte General* .

Medicina Intensiva . (s/f de Septiembre de 2020). *Medicina Intensiva* . Obtenido de Medicina Intensiva : <https://www.medintensiva.org/es-pandemia-por-covid-19-el-mayor-articulo-S0210569120301017>

Mejia, M. R. (s/f de s/f de 2007). *Producción Científica- Maracaibo (Gaceta Laboral)*. Obtenido de Producción Científica- Maracaibo (Gaceta Laboral) : <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3585/3583>

Montes, R. I. (s/f de s/f de s/f). *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones de Jurídicas de la UNAM* . Obtenido de Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones de Jurídicas de la UNAM : [file:///C:/Users/USER/Downloads/3974-3516-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/3974-3516-1-PB%20(1).pdf)

Naciones Unidas . (s/f de s/f de 2019). *Naciones Unidas* . Obtenido de Naciones Unidas : <https://www.un.org/es/coronavirus>

Organización Internacional del Trabajo . (9 de Agosto de 2004). *OIT Agencia Especializada de las Naciones Unidas* . Obtenido de OIT Agencia Especializada de las Naciones Unidas : https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesauro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos

Palacios, M. A. (s/f de s/f de 2017). *Repositorio UASB*. Obtenido de Repositorio UASB: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf>

Torres, G. C. (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires- Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Trabajo, A. I. (s/f de s/f de 2020). *Ministerio del Trabajo* . Obtenido de Ministerio del Trabajo :

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181->

[TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051)

Trabajo, A. M. (s/f de s/f de 2020). *Ministerio de Trabajo* . Obtenido de Ministerio de Trabajo :

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202->

[077.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf)

Zavala, J. (2011). *Lecciones de Derecho Administrativo* . Guayaquil: Publicaciones Perú.

7 ANEXOS

7.1 FORMATO DE LA ENCUESTA APLICADA



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

ENCUESTA: PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

OBJETIVO: Obtener información sobre el cómputo de horas de trabajo efectivo en la modalidad de teletrabajo a los trabajadores de las entidades públicas en la ciudad de Guaranda durante el periodo 2020 con la finalidad de conocer la realidad que cursaron o se encuentran cursando con el fin de determinar si existen o no lesiones a los derechos y/o principios laborales.

INSTRUCCIÓN: Por favor Lea detenidamente y señale con una x la respuesta que considere pertinente.

1.- Señor(a) Trabajadora usted es:

Empleado(a)

Obrero(a)

2. ¿En qué modalidad desempeño su trabajo en la pandemia Covid-19?

Modalidad Presencial

Modalidad de Teletrabajo

Semipresencial

Suspensión de Trabajo Temporalmente

3. ¿Cómo se Organizó la Institución Pública para el Teletrabajo?

Adquirieron Plataformas Virtuales

La Institución Pública ya constaba con Plataformas Virtuales

Corresponde a sus propios medios

4. ¿La Institución Pública le proporcionó equipos de trabajo para el desempeño de sus funciones?

Si

No

5. ¿Cómo Justificó sus labores?

Informes de Trabajo

Grabaciones de las Reuniones vía Zoom

No justificaba

6. ¿Le cancelaban su remuneración completa y en el tiempo exacto?

Si

No

7. ¿Existió modificación en su contrato de trabajo?

Si

No

8. ¿Para Ud. el teletrabajo es una flexibilidad laboral?

Si

No

9. ¿Tuvo sobrecarga Laboral?

Si

No

10. le cancelaron Horas Extras y/o Suplementarias?

Si No

11. ¿antes de la pandemia conocía sobre las TICS?

Si No

12.- ¿Tuvieron alguna Capacitación sobre el Uso de las TICS?

Si No

13. ¿Cómo Considera al Teletrabajo?

Excelente

Muy Bueno

Bueno

Regular

14 ¿Conoce algún Acuerdo Ministerial o algún Instrumento jurídico que regule el Teletrabajo y las horas efectivas de trabajo?

Si No

15. Considera Ud. ¿Que se lesiono algún derecho laboral en la modalidad de teletrabajo?

Si

No

16. para Ud. ¿El Teletrabajo da los mismos resultados que el trabajo en la modalidad presencial?

Si

No

17. ¿Tuvo algún inconveniente con Talento Humano?

Si

No

18. ¿Considera Oportuno que exista una ley como tal que regule la modalidad de teletrabajo?

Si

No

7.2 EVIDENCIA FOTOGRAFICA

Trabajadores Públicos que comprende específicamente al Municipio, Registro Civil, Servicio de Rentas Internas (SRÍ), ministerio de Obras Públicas y la U. Estatal de Bolívar de la ciudad de Guaranda.





