



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACION PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS
DE LA REPUBLICA

TEMA

“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO
GARANTÍA A LOS TELETRABAJADORES EN LA CIUDAD DE
GUARANDA DURANTE EL AÑO 2020”

AUTOR

PEDRO STIVEN VELOZ EGAS

CARRERA

DERECHO

TUTOR

DOCTOR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCON, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular presentado por Pedro Stiven Veloz Egas para optar por el grado de abogado de los juzgados y tribunales de la Republica., cuyo título es **“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO GARANTÍA A LOS TELETRABAJADORES EN LA CIUDAD DE GUARANDA DEL AÑO 2020”** , considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Atentamente:



Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCON
Tutor del Proyecto

DECLARACIÓN JURAMENTA DE AUTORÍA

Yo, Pedro Stiven Veloz Egas portador de la cedula No 0202455507 egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro de manera libre y voluntaria que el presente Trabajo de Investigación Curricular con el Tema "El Derecho a la Desconexión laboral como garantía a los teletrabajadores de la ciudad de Guaranda durante el año 2020", ha sido realizado por mi persona con la orientación del tutor el Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón, docente de la carrera señalada. De tal razón debo dejar en claro que las expresiones vertidas en este trabajo se han elaborado en base a recopilación bibliográfica, tanto de libros revistas, medios de comunicación publicaciones y demás material intelectual referente para la producción de esta investigación.

Atentamente

Se otorgó ante mi y en fe de ello
confiero esta ~~separada~~ copia
certificada, firmada y sellada en 2
Guaranda, B.O. de Bolívar el 20.12.


Dr. Francis Bonilla Arcais
NOTARIO SEGUNDO DEL CAJÓN GUARANDA



#

Autor

Pedro Stiven Veloz Egas

C.C 0202455507

20220201002P01747

DECLARACIÓN JURAMENTADA
OTORGA: PEDRO STIVEN VELOZ EGAS
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día viernes dieciocho de noviembre de dos mil veintidós, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor Pedro Stiven Veloz Egas, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en el cantón Chillanes, provincia Bolívar, y de tránsito por este lugar, con celular número: cero nueve ocho ocho cero ocho ocho dos cinco dos, correo electrónico: pedrov.egas1710@gmail.com; a quien de conocerlo 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 instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarlo procedo, 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 Abogado en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en la presente proyecto de investigación, con el tema: "EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO GARANTÍA A LOS TELETRABAJADORES DE LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2020"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen 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 incorporan queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que el 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 al 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.

#

Pedro Stiven Veloz Egas
C.C. 0202455507


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los tribunales y juzgados de la Republica con el mayor orgullo y felicidad lo dedico a mi familia mi motor para llegar a esta instancia.

La familia es el pilar fundamental de toda sociedad que influye de manera significativa en nuestras vidas soy afortunado de decir que tengo a maravillosas personas en el trayecto llamado vida que me ayudan a creer en este concepto de lo que significa una familia.

Mi querida Abuelita Estelita Diocelina Guerrero Cherres

Mi Tía Ana Cecibel Egas Guerrero

Mi hermana María Natividad Veloz Egas

Mi Madre Silvia Shanet Egas Guerrero

Mi Padre Pedro Diógenes Veloz Muñoz

El encontrarme en esta instancia tan importante de mi vida no ha sido mera casualidad ya que su ayuda ha sido esencial en todo momento al impartirme valores como fe, confianza, respeto, trabajo duro, empatía influenciaron de manera positiva en mi para en el ámbito profesional al que me aproximo.

Pedro Stiven Veloz Egas

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios es infinito , soy fiel creyente de su bondad y agradecido de su compañía en este trayecto de mi vida estudiantil , a mi Familia , a mis docentes de la honorable Universidad Estatal de Bolívar que debo decir que en su mayoría han sido excelentes profesionales y personas sobre todo , inculcándome sus conocimientos en el gran mundo del Derecho enseñándome que con la dedicación y esfuerzo podemos contribuir a nuestra sociedad y de manera especial a mi Tutor del Proyecto de Trabajo de Integración Curricular el Dr. . Luis Alfonso Bonilla Alarcón.

Pedro Stiven Veloz Egas

INDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURAMENTA DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND.....	iii
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE.....	vii
CAPITULO I.....	1
TITULO.....	1
RESUMEN	2
ABSTRACT.....	4
GLOSARIO DE TERMINOS.....	6
INTRODUCCION	8
1.1 Planteamiento del Problema	9
1.2 Formulación del problema.	10
1.3 Hipótesis	10
1.4 Variables	10
1.4.1 Variable independiente (Causa)	10
1.4.2 Variable dependiente (Efecto)	10
OBJETIVOS:.....	10
1.4.1 Objetivo general.....	10
1.4.1 Objetivos específicos.....	10
1.6 Justificación	12
CAPITULO II	13
MARCO TEORICO	13
2.1 Antecedentes.....	13
2.2 Fundamentación Teórica	14
2.2.1 Características del teletrabajo	17
2.2.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo.....	19
Ventajas del Teletrabajo.....	19
Desventajas del teletrabajo.....	19

2.2.3 - El Teletrabajo y la desconexión laboral en la Legislación Ecuatoriana.....	20
2.2.4 Tipos de Jornada laboral	21
La jornada de trabajo	21
Jornada suplementaria:.....	22
Jornada de Recuperación de horas de trabajo:	22
2.2.5 Tipos de descanso laboral según el Código de Trabajo.....	23
Descanso forzoso.....	23
Descanso semanal remunerado	23
Descansos obligatorios	23
2.2.6 El teletrabajo y tiempos del covid-19 en el año 2020 en la ciudad de Guaranda.....	25
2.3 MARCO LEGAL.....	26
2.3.1 Desconexión laboral en el derecho laboral.....	26
2.3.2 Convenios y tratados internacionales sobre la desconexión como garantía a los teletrabajadores	28
CAPITULO III.....	30
METODOLOGIA	30
3.1 Método de la investigación	30
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.2.1 Según el nivel de profundización del objeto de estudio.....	30
3.2.3 Según el tipo de inferencia	31
3.3 Técnicas e instrumentos de investigación	32
3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión	33
3.5 Población y Muestra.	33
3.6 Localización Geográfica del estudio	33
CAPITULO IV.....	34
4.1 RESULTADOS	34
CAPITULO V	45
5.1 CONCLUSIONES	45
5.2 RECOMENDACIONES	46

Bibliografía	47
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Grupo de trabajadores en la modalidad del teletrabajo en la ciudad de Guaranda.....	34
TABLA 2 Las expectativas de los trabajadores ante el teletrabajo.....	36
TABLA 3 Porcentaje de teletrabajadores que conocen sus garantías y derechos.....	37
TABLA 4 Porcentaje de trabajadores que consideran que hubo abuso en la jornada ordinaria de trabajo.....	38
TABLA 5 Porcentaje de teletrabajadores que excedieron las 8 horas diarias de trabajo.....	39
TABLA 6 Porcentaje de teletrabajadores que sufrieron irrespeto a sus descansos obligatorios.....	40
TABLA 7 Teletrabajadores que conocen ante que institución presentar una queja sobre el teletrabajo.....	41
TABLA 8 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimiento sobre el teletrabajo en la normativa ecuatoriana vigente.....	42

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1 Grupo de trabajadores en la modalidad del teletrabajo en la ciudad de Guaranda durante el año 2020.....	35
ILUSTRACIÓN 2 Las expectativas de los trabajadores ante el teletrabajo.....	36
ILUSTRACION 3 Porcentaje de teletrabajadores que conocen sus garantías y derechos.....	37
ILUSTRACION 4 Porcentaje de trabajadores que consideran que hubo abuso en la jornada ordinaria de trabajo.....	38
ILUSTRACIÓN 5 Porcentaje de teletrabajadores que excedieron las 8 horas diarias de trabajo.....	39
ILUSTRACIÓN 6 Porcentaje de teletrabajadores que sufrieron irrespeto a sus descansos obligatorios.....	40

ILUSTRACIÓN 7 Teletrabajadores que conocen ante que institución presentar una queja sobre el teletrabajo al existir vulneración de derechos y garantías laborales 41

ILUSTRACIÓN 8 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimiento sobre el teletrabajo en la normativa ecuatoriana vigente..... 42

CAPITULO I

TITULO

**“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO GARANTÍA A LOS
TELETRABAJADORES EN LA CIUDAD DE GUARANDA DURANTE EL AÑO 2020”**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como antecedente la institución jurídica del Teletrabajo misma que no siempre fue catalogada como una opción a priori en nuestro país ya que no garantizaba su viabilidad necesaria para ser empleada de manera masiva es más fue mal vista desde un punto de vista patronal ya que se daba a entender que una persona fuera de su lugar de trabajo ya sea en su hogar o en un sitio distinto al de sus labores no iba a generar un rendimiento óptimo, la presente investigación tiene como objetivo general analizar el Derecho a la desconexión laboral como garantía a los teletrabajadores en la ciudad de Guaranda durante el año 2020 además determinar las consecuencias jurídicas que afectaron a los teletrabajadores al no haber estado regulado el Derecho a la Desconexión, en relación al cumplimiento de una jornada Ordinaria de Trabajo

En el desarrollo de la investigación se analizará de manera detallada los acuerdos ministeriales con los cuales el Ministerio de Trabajo regula la modalidad laboral del teletrabajo y la Ley Orgánica de apoyo humanitario como es el acuerdo ministerial con Nro. MDT-2020-181 el cual contiene las directrices para la aplicación del teletrabajo.

El acuerdo ministerial No. MDT-2022-035, respecto a la norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público dándole la importancia y el valor que este aporta como alternativa al trabajo respaldado en la normativa. Se pretende Identificar la naturaleza y características del derecho al Teletrabajo y la Desconexión Laboral como una garantía a los teletrabajadores.

Se Fundamentará los presupuestos doctrinales del Teletrabajo y el derecho a la Desconexión Laboral, además se analizará la legislación ecuatoriana en lo que concierne al tema de investigación , cabe destacar que la investigación se basará en un enfoque de carácter mixto con la finalidad de lograr una mayor profundidad sobre el problema a investigar, para una mejor

comprensión se empleará dos tipos de enfoques; por una parte, el cuantitativo que será oportuno al momento de efectuar las entrevistas como encuestas aplicadas y por otra parte se empleará un enfoque cualitativo respecto al análisis de la doctrina y cuerpos normativos vigentes.

Palabras Clave: Acuerdo ministerial, Deconnexion Laboral, Patrono, Teletrabajo, Teletrabajador

ABSTRACT

The present research work has as antecedent the legal institution of Telework itself that was not always cataloged as an a priori option in our country since it did not guarantee its necessary viability to be used in a massive way is more was frowned upon from an employer point of view since it was implied that a person outside their workplace either at home or in a place different from that of their work was not going to generate an optimal performance, the present The general objective of the research is to analyze the Right to disconnection from work as a guarantee to teleworkers in the city of Guaranda during the year 2020 in addition, to determine the legal consequences that affected teleworkers as the Right to Disconnection has not been regulated, in relation to the fulfillment of an Ordinary Working Day

In the development of the research, the ministerial agreements with which the Ministry of Labor regulates the labor modality of teleworking and the Organic Law of humanitarian support will be analyzed in detail, such as the ministerial agreement with Nro. MDT-2020-181 which contains the guidelines for the application of teleworking.

Ministerial Agreement No. MDT-2022-035, regarding the technical standard to regulate the modality of telework in the public sector, giving it the importance and value that it brings as an alternative to the work supported by the regulations. It is intended to identify the nature and characteristics of the right to Telework and Disconnection from Work as a guarantee to teleworkers.

The doctrinal assumptions of Telework and the right to Labor Disconnection will be based, in addition Ecuadorian legislation will be analyzed regarding the research topic, it should be noted that the research will be based on a mixed approach in order to achieve greater depth on the problem to be investigated, for a better understanding, two types of approaches will be used; on the one hand, the quantitative that will be appropriate at the time of conducting the

interviews as applied surveys and on the other hand a qualitative approach will be used with respect to the analysis of the doctrine and normative bodies in force.

Keywords: Ministerial agreement, Labor Disconnection, Employer, Telework,

Teleworker

GLOSARIO DE TERMINOS

Acuerdo ministerial: Orden o disposición gubernativa emanada del poder supremo

Desconexión digital: Corresponde a la acción de desconectarse de la tecnología en la modalidad del teletrabajo apartando aun lado la tecnología como momento de descanso.

Desconexión laboral: Se define como un derecho al que se sujetan los trabajadores a no ser contactados por el empleador una que vez concluye la jornada laboral en la que se encuentra

Derecho laboral: Es aquel que tiene por finalidad principal regular las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referido al trabajo subordinado en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.

Descanso laboral: Interrupción o cese pasajero en el Trabajo.

Garantías Constitucionales: Conjunto de declaraciones, 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 fundamentales que se les reconocen.

Jornada laboral: Número de horas que deben complementarse legalmente en las actividades laborales

Ley Orgánica: La dictada con carácter complementario de la Constitución de un estado, por ordenar esta la formación de una ley especial para desenvolver un precepto o institución. asimismo, la disposición legal que estructura una rama fundamental de la administración publica

Patrono: Titular del Derecho de Patronato Manumisor. Dueño del lugar donde uno se aloja. En los Feudos dueño del Dominio Directo. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él

Tecnología: Conocimientos susceptibles de ser aplicados a la producción de bienes o servicios

Teletrabajo: Modalidad de trabajo que consiste en la prestación de servicios lícitos y personales con relación de Dependencia de manera no presencial

Teletrabajador: Se cataloga a toda aquella persona o profesional que sigue un modelo de organización a distancia haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación para lograr desempeñar sus actividades (Torres, 2011).

INTRODUCCION

El término teletrabajo en la actualidad resulta bastante novedoso ya que no es una práctica laboral muy común a lo largo del tiempo, él tiene su nacimiento ante la necesidad que poseen muchas empresas que sus trabajadores desarrollen sus actividades de forma remota desde sus hogares o desde el lugar que ellos prefieran, pero fuera de la sede física de la empresa. Este tipo de modalidad comienza a darse en algunos países de forma muy aislada ante la aparición del internet y ante ciertas actividades que no requerían la presencia física de la persona en la sede de la empresa (García, 2019).

El teletrabajo no solo consiste en el hecho que el trabajador labore desde su hogar, lo característico es que no preste sus servicios laborales en la sede de la empresa, tiene como elemento esencial que se podrá flexibilizar los recursos humanos, de acuerdo a la doctrina dominante lo más importante es que el trabajador cumpla con las tareas asignadas , por una parte, es importante destacar que la aplicación del teletrabajo ha sido beneficiosa sobre todo a consecuencia de la pandemia Covid-19, ya que evito la pérdida de puestos de trabajo, es importante destacar que esta figura laboral se encuentra ligada de manera directa a la tecnología con lo cual aquellas personas que carezcan de dispositivos tecnológicos o internet les será muy dificultoso utilizarla (Sala, 2021).

En este contexto me permito realizar el presente Proyecto de Investigación contenido en cuatro Capítulos, con esta breve introducción aspiro que el presente trabajo de investigación satisfaga las expectativas de la Universidad Estatal de Bolívar y constituya un documento que contribuya el entendimiento del concepto de la institución del teletrabajo y la desconexión laboral.

1.1 Planteamiento del Problema

El teletrabajo en la actualidad se ha convertido en una forma de trabajo muy aplicada ya que ha sido una alternativa para continuar laborando dado lo sucedido por el COVID 19 a nivel mundial, de igual forma muchas empresas se valen de ella para reducir gastos como en bonos de transporte, pago por arriendo de locales para la sede física de la empresas, así como también muchos trabajadores ven con buenos ojos la posibilidad de poder ejercer sus actividades desde la comodidad de su hogar o donde ellos decidan creando un aspecto positivo frente a la adversidad (Astaíza, 2021).

De lo mencionado anteriormente queda evidenciado que el teletrabajo es un mecanismo novedoso que se lo ejecuta a través de las tecnologías de Información y comunicación lo que implica que el teletrabajador realice sus actividades desde su casa conectado a través de un dispositivo electrónico , lo cual hizo que muchos empleadores pretendan tener al teletrabajador realizando actividades en jornadas largas y extenuantes sin respetarla jornada ordinaria de trabajo prevista en la ley más aun cuando el mismo código de trabajo está normando las horas y días de descanso obligatorio , por lo indicado anteriormente el problema de la investigación se formula en determinar los mecanismos aplicados para controlar el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de los teletrabajadores lo que implica a la vez el Derecho a la Desconexión.

El problema que se pretende investigar refiere a la figura del teletrabajo su poca o falta de normativa en Ecuador , y específicamente en el cantón Guaranda, durante el año de pandemia se vulneraron derechos al trabajador, el descanso obligatorio de fines de semana y días feriados, al estar trabajando desde el domicilio se hizo bastante común evidenciar por medios de comunicación el malestar que sentían algunos trabajadores que debían responder consultas o realizar actividades en beneficios de sus patrones, sin importar sus ocupaciones pendientes

que pudieran tener fuera del trabajo, es decir la vulneración al derecho a la desconexión laboral.

1.2 Formulación del problema.

¿Cuáles son los efectos jurídicos de la omisión del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador hacia el trabajador en el cantón Guaranda durante el año 2020?

1.3 Hipótesis

La aplicación inadecuada de la modalidad del teletrabajo origino que se incumpla la jornada ordinaria de trabajo en la ciudad de Guaranda.

1.4 Variables

1.4.1 Variable independiente (Causa)

Aplicación inadecuada de la modalidad del Teletrabajo

1.4.2 Variable dependiente (Efecto)

Incumplimiento de la jornada ordinaria de Trabajo,

OBJETIVOS:

1.4.1 Objetivo general.

Analizar las consecuencias jurídicas que afectaron a los teletrabajadores al no haber estado regulado el Derecho a la Desconexión, en relación al cumplimiento de una jornada Ordinaria de Trabajo

1.4.1 Objetivos específicos.

- Identificar la naturaleza y características del derecho al Teletrabajo y la Desconexión Laboral.
- Fundamentar los presupuestos doctrinales del Teletrabajo y la Desconexión Laboral.

- Analizar la legislación ecuatoriana respecto al Derecho del Teletrabajo y la Desconexión Laboral.

1.6 Justificación

Debido a la falta de regulación al derecho a la desconexión laboral en la legislación ecuatoriana la presente investigación justifica la importancia de la modalidad del teletrabajo como alternativa a satisfacer y optimizar recursos humanos como materiales a fin de lograr la ejecución del trabajo a través de medios tecnológicos como herramientas que facilitan alcanzar una determinada actividad laboral, como consecuencia de una crisis sanitaria local como mundial que provoco la paralización del trabajo de manera presencial ante el nuevo paradigma se priorizo el teletrabajo.

Lamentablemente la falta de normativa hizo que de manera improvisada la declaración de acuerdos ministeriales permitiendo normalizar esta modalidad laboral. Los esfuerzos por establecer reglas y propósitos no han sido suficientes, por cuanto se evidencia la aplicación inadecuada de la modalidad del teletrabajo origino que se incumpla la jornada ordinaria de trabajo en la ciudad de Guaranda durante el año 2020.

Ante esta situación se considera oportuno examinar detalladamente, los acuerdos ministeriales, la falta de garantías a los empleadores bajo la institución del teletrabajo en su defecto el porqué del incumplimiento del empleador y los vacíos legales existentes que se tornan sobre el tema investigado

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

La institución jurídica del Teletrabajo no siempre fue catalogada como una modalidad de trabajo empleada a menudo en nuestro país debido a que no garantizaba su viabilidad necesaria para ser empleada de manera masiva es más fue mal vista desde un punto de vista patronal ya que se daba a entender que una persona fuera de su lugar de trabajo ya sea en su hogar o en un sitio distinto al de sus labores no iba a generar un rendimiento óptimo , a partir del año 2020 resulto algo novedoso la modalidad del teletrabajo por la utilización global evidenciada ocasionada por la Pandemia del COVID-19 cabe hacer mención que esta modalidad ya existió ante la necesidad de establecer ciertas responsabilidades para personas que efectuaban ciertas actividades desde su casa, principalmente en los años setenta en los Estados unidos país fundador del teletrabajo que siempre se caracterizó por la ausencia de la presencia física del trabajador en su empresa , es merecedor a su creación el Físico e ingeniero Jack Nilles que producto de la crisis económica y la contracción del sistema económico, muchas empresas se vieron obligadas a que su trabajadores cumplan sus actividades desde sus domicilios, con el fin de evitar la contaminación vehicular con la crisis del petróleo,

En el Ecuador, se ha podido observar como en años anteriores por parte de algunas empresas del sector privado se intentó esta modalidad de trabajo pero no funciono, un ejemplo de ello se pudo evidenciar en la empresa Kimberly- Clark que utilizo el teletrabajo para su personal administrativo en la ciudad de Quito a partir de marzo del año 2016 y en conformidad a los resultados captados en el tiempo la empresa señaló que no fue productiva la utilización del teletrabajo ya que había bajado el rendimiento y la productividad de los trabajadores .

El Ecuador con el objetivo de mitigar los efectos de la pandemia el gobierno Nacional, tramitó y aprobó la Ley denominada “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”, que dentro de sus principales objetivos se encontraba solventar la problemática laboral existente, y evitar los despidos masivos y el cierre de empresas, aplicándose la figura del “Teletrabajo” mediante el cual muchos trabajadores del sector público y privado podían realizar sus actividades desde sus hogares ya que existía un confinamiento que obligaba a la población a estar en sus casas para evitar el contagio y la propagación del virus.

2.2 Fundamentación Teórica

El teletrabajo

El trabajo es un derecho inherente a toda persona humana, el cual posee un carácter social ya que de él depende el mantenimiento de una persona y su familia, no solo es un derecho es un deber de todo ciudadano. En este aspecto es importante señalar que, así como ha evolucionado el mundo el trabajo también ha avanzado a los efectos de modernizarse y estar a la par de los cambios sociales y producto de ello ha surgido nuevas formas de trabajo. Esto ha traído como consecuencia la existencia de una metamorfosis laboral lo que ha originado múltiples formas de trabajo, por tal motivo el trabajo del pasado se ha ido renovando de acuerdo a los cambios de la realidad social y se ha ido adaptando a las nuevas Tecnologías de la Información.

Los increíbles avances de los últimos años referentes al campo laboral, en especial relacionados al uso de redes digitales e internet, cambian el concepto de espacio y tiempo transformándolo, situación que conlleva a nuevos cambios sobre los esquemas tradicionales de trabajar y en ese contexto es donde surge el teletrabajo. La palabra teletrabajo proviene de la unión tele (griego) y tripaliare (latín), que significan lejos y trabajar respectivamente. La

palabra implica por tanto trabajo a distancia, pero más allá de ese significado existen otros que complementan esta definición.

El Teletrabajo de acuerdo a lo señalado por Cantal (2020) se define como:

En una nueva manera de ejecutar el trabajo, no desde la sede de la empresa sino desde un lugar distinto a ella, es muy común el hogar, pero nada obra para que sea otro lugar. El teletrabajo sigue bajo múltiples variaciones del trabajo y sobre todo en aquellas situaciones en las cuales no es estrictamente necesaria la presencia del trabajador en el lugar de trabajo (pág. 33).

El Teletrabajo es en la actualidad al ser una figura nueva que aparece en el ámbito laboral por el desarrollo de las telecomunicaciones, ha tenido varias denominaciones como trabajo a distancia, trabajo electrónico a domicilio, el desplazamiento, o con el nombre que se encuentra ya generalizado como es Teletrabajo. También se lo conoce como Telecommuting y Teleworking (Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2019).

De igual manera es importante hacer mención al criterio sostenido por Mella (Ortiz, 2021) quien señaló; El teletrabajo en la actualidad es una nueva forma de trabajar producto de la evolución de las nuevas tecnologías que permite que la persona realice una actividad laboral bien desde su domicilio o desde cualquier otro país, a diferencia de los trabajos tradicionales no amerita la presencia física del trabajador en el domicilio de la empresa, ejemplo de ellos se pueden citar otros términos que implica teletrabajo como trabajo flexible (flexible working), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), tele desplazamiento (telecommuting) y trabajo en el domicilio (homeworking), todas estas formas son tipos de teletrabajo (Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2019).

El término teletrabajo para algunos puede ser una forma de trabajo bastante nueva, pero cuando se analiza la historia se puede evidenciar que no es así, él tiene sus inicios ante la necesidad de muchas empresas de solicitar a sus empleados que realizaran ciertas labores desde sus casas, por cuanto en la jornada laboral en la sede de la empresa era imposible culminarla, o se requería que los trabajadores efectuaran labores extras fuera del horario común de la empresa.

Por otra parte, el teletrabajo es definido por Altisen (2019) quien lo concibe de la siguiente manera: Es toda organización laboral que parte de la utilización de nuevas tecnologías en las cuales no se requiere la presencia física del trabajador en el lugar habitual de trabajo, el lugar de trabajo va a ser distinto al de la sede física de la empresa y ello va a depender del mutuo consentimiento del trabajador y el empleador. El teletrabajo no es aplicable a todas las actividades laborales por ejemplo en el campo industrial donde se requiere que el trabajador opere una maquinaria esta figura es imposible de utilizar. (Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 44)

De acuerdo a las definiciones expuestas en relación al teletrabajo se puede señalar que existen tres elementos fundamentales a cualquier definición: dentro de ellas se hace referencia a organización, localización y tecnología. El teletrabajo no solo implica que la persona trabaje en su domicilio, lo característico es que no preste sus servicios laborales en la sede de la empresa, tiene como característica la flexibilidad de los recursos humanos y resultados de la empresa, ahora bien, lo importante en el teletrabajo es el cumplimiento de la tarea asignada en el tiempo previsto por el empleador.

De acuerdo a lo descrito por la doctrina, se puede señalar que el teletrabajo se ha constituido en una herramienta positiva que flexibiliza el trabajo en la empresa y que permite que ciertas

actividades sean realizadas de manera remota, ella es beneficiosa por ejemplo en sectores rurales o para actividades informáticas que pueden ser realizadas en cualquier parte, y enviada por la vía tecnológica, la gran mayoría de empresas que utilizan esta práctica así como también los trabajadores parten del criterio que la misma es beneficiosa.

El teletrabajo en la actualidad se ha convertido en una modalidad que va en aumento debido a los beneficios que ha experimentado, por cuanto las grandes empresas ahorran en bonos de transporte, así como también en el alquiler de grandes sedes para que los trabajadores efectúen sus funciones, en este sentido es también destacable la comodidad porque implica para los trabajadores decidir el lugar donde realizaran sus gestiones laborales.

2.2.1 Características del teletrabajo

Dentro de las características más importantes que presenta esta forma de trabajo, se encuentra, la productividad operativa, por cuanto el trabajador no tiene que trasladarse a su lugar de trabajo, en consecuencia, no existe el desgaste físico y mental de tener que movilizarse a otro lugar con las implicaciones que ello conlleva. De esta manera el trabajador no tiene que esperar el transporte público, o tener que perder tiempo en trasladarse a la sede principal de la empresa para ejecutar sus labores, sino que remotamente desde su hogar lo puede hacer.

Por otra parte es importante señalar, dentro de las características de esta forma de trabajo que se encuentra la autonomía del tiempo ya que el trabajador en la mayoría de los casos se le asigna unas tareas específicas las cuales debe cumplir, pero el tiempo en el cual las realiza ya depende de él, esto trae como consecuencia que el trabajador debe efectuar una correcta administración de su tiempo y evitar distracciones a los efectos que su rendimiento lejos de mejorar sea negativo, por las distracciones que se pueden originar en el hogar.

Se sustenta en el uso de las nuevas tecnologías, por cuanto su herramienta esencial es el internet y el pc, de esta forma los trabajadores efectúan determinadas tareas de la empresa pública o privada sin necesidad de estar presente físicamente en la sede de la misma. El teletrabajo ha sido producto de la evolución de los sistemas informáticos, que han permitido que muchas actividades se puedan realizar desde cualquier parte, hoy en día con un software se puede monitorizar por ejemplo el sistema de ventas de una empresa y verificar en tiempo real cuál de las sucursales está vendiendo menos y cuál es la que vende más, de esta forma el supervisor no necesita acudir a cada una de ellas para obtener el reporte de ventas (Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, 2019).

Por otra parte, ha eliminado las barreras de acceso al trabajo, ya que brinda muchas facilidades para las personas quienes pueden efectuar sus actividades, bien desde sus domicilios o desde el lugar que ellos prefieran, el teletrabajo es un sistema que le da la opción al trabajador de efectuar sus labores desde el lugar que el trabajador lo prefiera y crea más conveniente.

De igual forma se caracteriza, porque ha constituido un cambio de paradigma en el mercado de trabajo, por cuanto ha demostrado que no se necesita en la mayoría de las actividades la presencia física del trabajador en la sede de la empresa, si hay actividades en las cuales por su naturaleza no pueden ser realizadas a distancia, como por ejemplo aquellas relativas a la operación de maquinarias de sistemas de producción en las cuales si se necesita de manera obligatoria la presencia de la persona, pero para aquellas en los cuales se ejecutan trámites administrativos, o documentales pueden ser ejecutadas de manera remota por el trabajador desde el hogar (García, 2019).

2.2.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo

Ventajas del Teletrabajo

En la actualidad esta forma de trabajo ha tenido mucha receptividad, ya que permite la continuidad laboral en aquellas situaciones en las cuales a consecuencia de un caso fortuito o fuerza mayor no se puede acudir a la sede física de la empresa, tiene de igual manera como beneficio que incrementa la productividad de los trabajadores, ya que los mismos no tienen que gastar dinero y energía en trasladarse a la sede física de la empresa, y de igual manera al finalizar la jornada acudir nuevamente a su domicilio. Por otra parte, destaca el hecho que por ser cada una de las actividades de carácter individual ello trae como consecuencia que se aumenta el grado de responsabilidad del trabajador, a diferencia cuando se ejecutan en la empresa, que siempre existe una responsabilidad compartida en relación a ciertos aspectos de la actividad laboral (Xantal, 2020).

Desventajas del teletrabajo.

El teletrabajo es una nueva forma de trabajar, que hay que señalar que para la gran mayoría de personas solamente tiene beneficios, porque ha evitado la pérdida de muchas plazas de trabajo, pero dicha modalidad también contempla aspectos negativos dentro de los cuales se pueden señalar que el trabajador, de manera continua efectúa sus labores desde su hogar y por esta razón muchos empleadores no respetan los horarios de trabajo, así como también exceden de sus jornadas laborales, exigen trabajos adicionales fuera de la jornada laboral y los mismos no son retribuidos, situación que al final vulnera los derechos de los trabajadores. que de forma habitual realiza sus actividades desde su hogar pasa la mayor parte de su tiempo en ella, lo que implica que en oportunidades el empleador puede solicitar trabajos adicionales bajo la excusa que no tiene que emplear tiempo en el traslado a la oficina (Barrionuevo, 2021).

las desventajas son notorias ante las desigualdades económicas, sociales, agravados por la crisis actual, la falta de herramientas en los hogares ha afectado el continuo proceso óptimo de los trabajadores. No contar con un computador, conexión a internet, acceso a las redes, bases de datos e información confidencial de las empresas, así como correcto uso y tratamiento de datos. Sin mencionar que muchos de los empleados experimentan falta de comunicación con sus clientes y contratistas, aislamiento, soledad, falta de colaboración. Además de los considerables niveles de estrés y depresión.

El teletrabajo ha demostrado que es posible realizar un cambio de modelo organizativo que alcance modernizar la empresa y desde las perspectivas mostradas ayuda a evidenciar fortalezas y debilidades que deben ser analizadas y legitimadas. En tal sentido estas temáticas es el derecho en estudio que se plantea como parte de esta investigación.

(Ortiz, 2021)

2.2.3 - El Teletrabajo y la desconexión laboral en la Legislación Ecuatoriana.

El empleador debe respetar la desconexión laboral ya que se encuentra respaldada por la Ley humanitaria de Ecuador en el acuerdo Nro.181 que da la garantía al trabajador mantense fuera del teletrabajo al menos 12 horas de manera consecutiva concluida su jornada laboral en un periodo de 24 horas, lo que se busca con el acuerdo es evitar el abuso por parte de los empleadores a sus colaboradores en razón de consultas y asuntos pendientes fuera del horario establecido a , con lo mencionado sobre la desconexión laboral es necesario tener en cuenta como se maneja la jornada ordinaria de trabajo en el Ecuador en el Código de trabajo.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 22 de junio de 2020, 14, Registro Oficial 229.

Es preciso señalar que el tiempo de trabajo, el descanso, la organización de jornadas y las horas de descanso son un aspecto fundamental en las relaciones laborales, ya que la cantidad de horas de trabajo y la forma que estas están distribuidas pueden traer varias consecuencias para la salud física y mental del trabajador, ligado a la exposición y uso prolongado de las TIC.

El Derecho al Teletrabajo y la Desconexión Digital en la LOSEP En la (Ley Orgánica del Servicio Público) no se establecía en sus articulados esta modalidad contractual, se expidió norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público a través del acuerdo Ministerial No. MDT-2022-035 con el propósito de contemplar y regular la modalidad de teletrabajo en el sector público.

2.2.4 Tipos de Jornada laboral

La jornada de trabajo

La jornada ordinaria en el Ecuador hace referencia al tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución de su trabajo por el cual ha sido contratado que se pacta en el contrato de trabajo entre las partes, bien sea la máxima legal que se encuentra establecida por ocho horas diarias de manera que no sobrepase las cuarenta horas semanales según lo determina el artículo cuarenta y siete del Código de Trabajo u otra pactada por las partes, también se establece que el tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias (Código del Trabajo).

Es necesario saber cómo se clasifica la jornada de trabajo en el Ecuador para lo cual es oportuno hacer mención a lo establecido en el Art. 57 del (Código del Trabajo) que establece que se divide en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del director regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias

Jornada suplementaria:

Este tipo de jornada se entiende por el convenio escrito que debe existir entre las partes con previa autorización del inspector de Trabajo con la particularidad de que no se exceda cuatro horas de las ocho ya normadas y de las 12 horas a la semana como un extra del trabajador que será remunerado de acuerdo al art.55 del (Codigo del Trabajo, 2012) que con un 50% de recargo si no pasa las doce de la noche, si es a partir de las 12 pm a las 6 de la mañana o fines de semana recibirá un recargo del 100%.

Jornada de Recuperación de horas de trabajo:

Se dará la recuperación correspondiente de ser el caso que, por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio respetando las siguientes reglas que se encuentran normadas en el artículo sesenta del Código de Trabajo atribuyendo que el empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo no empleado prolongando hasta por un tiempo de tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado a pagar recargos a su trabajadores , el aumento durara por el tiempo en que se interrumpieron las horas de trabajo

Con lo dicho anteriormente se debe tomar en cuenta por parte del trabajador que, si el empleador lo obligara asistir al establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias , de darse el caso en que el trabajador se negará a sujetarse al trabajo suplementario restituirá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción de las labores normales.

El inspector de trabajo juega un rol fundamental al momento de autorizar la recuperación del tiempo perdido que solicita el empleador a sus trabajadores, el empleador realizara una solicitud especificando la fecha y causa de la interrupción como el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo a recuperar en carga laboral interrumpida (Codigo del Trabajo)

2.2.5 Tipos de descanso laboral según el Código de Trabajo

Descanso forzoso

El descanso forzoso se encuentra contemplado en el código de trabajo en el artículo 50 a los días sábado y domingo en conformidad a que la jornada ordinaria no puede exceder de los cinco días a las cuarenta horas semanales, en el caso de no tomarse los fines de semana como trabajo se tomara un día de la semana para recompensar el descanso correspondiente siempre y cuando exista el acuerdo entre trabajador y empleador

Descanso semanal remunerado

El descanso semanal remunerado se encuentra contemplado en el Código de Trabajo en el artículo 53 el cual dicta que se pagará con la suma de dinero equivalente a la remuneración total equivalente a la de dos días en conformidad con la naturaleza de la labor o industria, al tratarse de trabajadores a destajo aquel pago se verá en base al promedio de remuneración devengada de lunes a viernes no podrá efectuarse en ningún caso a ser inferior a la remuneración mínima

Descansos obligatorios

Dentro del Código de trabajo en el artículo sesenta y cinco se establece que los días de descanso obligatorio son los siguientes; el primero de enero, viernes santo, primero y veinticuatro de mayo, nueve de octubre, dos y tres de noviembre, veinticinco de diciembre y

los días lunes y martes de carnaval. De igual forma corresponde a las siguientes circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales, si los días feriados de descanso obligatorio establecidos en este Código, correspondan al día martes, el descanso se trasladará al día lunes inmediato anterior, y si coinciden con los días miércoles o jueves, el descanso se pasará al día viernes de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local. Se exceptúan de esta disposición los días primero de enero, veinticinco de diciembre y martes de carnaval. Cuando los días feriados de descanso obligatorio a nivel nacional o local establecidos en este Código, correspondan a los días sábados o domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día viernes o al posterior día”.

Como garantía al trabajador el legislador ha fomentado los descansos en la normativa como un respaldo a tal, dando a entender que el trabajador en el transcurso del día laborara en un periodo de ocho horas diarias y la suma semanal equivaldrá a las cuarenta horas semanales de lunes a viernes respetando su tiempo libre, así como los feriados y descansos obligatorios en base a fechas cívicas.

2.2.6 El teletrabajo y tiempos del covid-19 en el año 2020 en la ciudad de Guaranda.

La Organización Mundial de la Salud intranquilo ante los altos niveles de transmisión a causa del virus conocido como SARS-CoV-2. Enfermedad que va desde un resfriado hasta causar la muerte. Condiciones que han causado nuevas formas de adaptación social. El trabajo no ha sido una excepción, el trabajador mediante herramientas tecnológicas ha logrado cumplir actividades laborales desde su domicilio. En tal virtud, los empleadores debían abastecer de equipos electrónicos, garantizar que sus empleados tengan buena conectividad a internet es decir proporcionando insumos para trabajar dando cumplimiento a los derechos básicos del trabajador tal como el descanso, prohibición de explotación, atención a la salud, y sobre todo establecer estándares mínimos que hagan frente a la precarización laboral.

Activar la modalidad del teletrabajo como consecuencia de la pandemia y por el ende el confinamiento local, es analizar lo positivo y negativo, del teletrabajo durante la parte del ejercicio que se desea tener en esta sección investigativa. Es notable que la sociedad no se encontraba preparada para ejecutar esta modalidad. La manera improvisada de su práctica genera consecuencias, pasando por falta de garantías contractuales para algunos causando enfermedades psicosociales, los empleados han experimentado situaciones de vulnerabilidad que aún tanto empleadores como juristas y legisladores intentan conciliar. El teletrabajo en tiempos de pandemia pone de manifiesto la conservación de una parte poblacional de puestos laborales, el autocuidado y la solidaridad comunitaria ante la emergencia desatada por el virus, flexibilidad y adaptación en la organización de tareas y de las horas laborables, conllevando en algunos sectores al aumento en la productividad y cumplimiento de metas.

Tal vez, uno de los mayores hallazgos está en el adelanto tecnológico e inversión en infraestructura para llegar con mejores opciones de acceso a los hogares y lugares del territorio

nacional. A través de las entrevistas realizadas se puede comprobar que el 55% de trabajadores en la ciudad de Guaranda excedió la jornada de 8 horas diarias. En tal virtud se estima que no se respetó el derecho a la desconexión laboral, por parte de ciertos empleadores. De lo manifestado por los trabajadores consideran que si bien es cierto el teletrabajo fue la mejor solución ante la pandemia durante el desempeño de sus actividades laborales también existieron desventajas, que han sido analizadas y planteadas en esta investigación.

2.3 MARCO LEGAL

2.3.1 Desconexión laboral en el derecho laboral.

El Derecho a descansar en un mundo laboral en transformación, el Convenio C001-Sobre las horas de trabajo, emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en lo que respecta a la duración de la jornada laboral establece los parámetros para delimitar el tiempo disponible. El tiempo de trabajo es un bien escaso que debe ser delimitado y distribuido para evitar que se vulneren otros derechos del trabajador, tales como: el descanso, la salud y la privacidad del empleado; “ (Amorós, 2018)”.

En la legislación ecuatoriana existe limitada normativa que destaque la desconexión laboral, es importante señalar que el legislador debería considerar que el trabajador que se encuentre agobiado y no desconectado adecuadamente del entorno laboral tiende a estar menos desmotivado y con una producción reducida, puesto que al encontrarse que una jornada laboral prologada se enfrenta al sueño y descanso.

Al contemplarse una serie de normativas que favorezcan al empleado y garanticen un descanso oportuno, equilibrando la tranquilidad y productividad a la hora de cumplir con las funciones encomendadas. como aquél que acoge los tiempos de carácter personal o auto determinables, ya vengan éstos dedicados a la familia o a la formación y a su desarrollo

personal, señalando los riesgos para la salud física y psicológica, que conlleva esta falta de esclarecimiento al trabajador y sobre la base de estas consideraciones se fije un salario justo acorde a la norma del trabajo, que a su vez se incorpore y alenté la aplicación del derecho a la desconexión, basado en un estándar mínimo de horas de inactividad dentro del día.

Está claro que garantizar el derecho a la desconexión persigue la reivindicación de tiempo del trabajador, en el acceso que se tiene por medio de herramientas digitales y el uso de las TIC sea limitado totalmente fuera de su jornada de trabajo. De modo que trabajadores tienen el derecho a no recibir llamadas o correos que tenga que ver con el trabajo fuera del horario laboral. La sobre carga de trabajo requiere posicionar al teletrabajo como herramienta de cambio y no de precarización. Por ende, se necesita una regulación laboral más garantista conforme al contexto constitucional y a los derechos fundamentales de los trabajadores dentro de este nuevo panorama laboral.

El Artículo 66 Numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador establece el derecho al descanso su elemento fundamental es la libertad de la utilización del tiempo libre, es decir el sujeto de protección puede disponer con total libertad de su tiempo y utilizarlo según su necesidad y satisfacción. En relación al Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público establecen los horarios de trabajo relaciones de trabajo y descansos que tienen derecho el trabajador.

2.3.2 Convenios y tratados internacionales sobre la desconexión como garantía a los teletrabajadores

La comunidad internacional con el afán de garantizar los derechos a favor de las personas, en relación cuando no goza de características de celebrarse entre iguales como es el caso laboral

La OIT, como organismo especializado en materia del trabajo, ha aprobado varios Tratados o Convenios Internacionales que tienen el carácter de ser vinculantes para los Estados una vez ratificados.

La Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada en asamblea general el 10 de diciembre de 1948, en el artículo 24 reconoce que: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”, en el artículo 7, literal (d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de fecha 16 de diciembre de 1966, compromete a los Estados a reconocer condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que incluye el trabajo.

En 1919 la OIT emite Convenio sobre las horas de trabajo - C001, se limita las horas de trabajo para empresas industriales, fijándose 8 horas diarias y 48 horas a la semana, según lo determinado en el artículo 2 de dicho cuerpo normativo. Este convenio es el resultado de luchas sociales, en un contexto que obedecen a hechos que fueron el resultado de la superación de la primera guerra mundial, cambios en los modelos de producción, hizo necesario la delimitación de la jornada de trabajo

Seguidamente se dicta por parte de la OIT el Convenio sobre el descanso semanal – C014 de 1921, aplicado a las empresas industriales, el trabajador debe disfrutar transcurrido un período de siete días de un descanso de veinticuatro horas consecutivas como mínimo.

Estas normas de carácter internacional son la base sobre la cual se construyó los fundamentos respecto al derecho al descanso, fijándose los límites a la jornada de trabajo y el descanso obligatorio, han sido clave para la cimentación en los códigos de trabajo de temas de relevancia como es fijar las condiciones de trabajo mínimas sobre las cuales pueden los medios de producción ejecutar el trabajo. Fijan el descanso mínimo de cuarenta y ocho horas seguidas, establecidas por la costumbre o la tradición de cada país, enfatiza en la determinación de un descanso común como regla general y por excepción previa autorización de la autoridad designada para el efecto en cada país, puede modificarse este descanso

Por otro lado, la OIT también reconoce el derecho de negociación colectiva en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 – C098, artículo 4, en el que obliga a los Estados adoptar las medidas adecuadas , el derecho al descanso y, a la desconexión digital, bajo los principios internacionales, puede ser desarrollado por las empresas, empleadores, y organización de trabajadores mediante un proceso de negociación colectiva, que permita desarrollar el alcance del derecho señalado, condiciones de empleo justas, ya que lo que se busca como fin es mejorar las condiciones de trabajo y empleo.

En este sentido, el descanso es la interrupción que se realiza para reposar luego de la jornada de trabajo. Hay tres tipos de descansos, el primero dentro de la jornada de trabajo, el descanso semanal y el feriado anual, todos tiene como fin reponer la energía, el esfuerzo desplegado durante un periodo determinado de tiempo (Ruiz, 2022).

CAPITULO III

METODOLOGIA

La investigación se define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema

3.1 Método de la investigación

El método que se utilizara dentro de la presente investigación será el mixto, ya que por una parte se utilizara el enfoque cuantitativo al momento de efectuar las encuestas, así como también se utilizara el enfoque cualitativo al momento de efectuar el análisis del material bibliográfico.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

3.2.1 Según el nivel de profundización del objeto de estudio

Investigación documental y bibliográfica.

“Roberto Hernández (2021)” considera que; “la investigación documental y bibliográfica consiste en detectar, obtener y consultar la biografía y materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recolectadas moderadamente de cualquier realidad de manera selectiva, a razón de que puedan ser de utilidad para los propósitos del estudio”.

Está clasificada en la modalidad documental - bibliográfica, porque es vital tener de fundamento las teorías expuestas por los doctrinarios para basar los distintos aspectos que se desarrollarán en el marco teórico de la investigación, razón por la que será un recurso indispensable el uso de libros, tratados, acuerdos ministeriales, legislación vigente, entre otros; que contribuyan a ampliar de manera eficiente los elementos citados en el marco teórico correspondiente.

Investigación Descriptiva.

En razón de que los resultados de la investigación permitirán describir la naturaleza de un segmento, este tipo de metodología se enfoca más en el “Que”, en vez del “Por qué” del sujeto de la investigación

3.2.2 Según El tipo de datos empleados

El universo corresponde a la totalidad de individuos o elementos que se puedan obtener información, se determina por medio de la muestra de estudio teniendo en cuenta que cuando la población es muy amplia, y su manipulación es totalmente dificultosa para el investigador, en razón es necesario efectuar métodos estadísticos y determinar una subpoblación que sea viable para el investigador.

El universo que va ser expuesto al estudio está comprendido los Teletrabajadores que han cumplido sus funciones por la modalidad del Teletrabajo

3.2.3 Según el tipo de inferencia

Inductivo.

La estrategia del método inductivo consiste en utilizar premisas particulares para llegar a una conclusión general sobre la investigación.

Descriptivo.

Esta metodología fue aplicada en el presente estudio de investigación en virtud de conceptualizar la institución del teletrabajo, su aplicación, la conceptualización de la institución del teletrabajo, así como también su naturaleza jurídica.

Analítico.

Corresponde oportuno este método debido a que dará el análisis respectivo además se estudiará de manera minuciosa aspectos fundamentales del problema que se va a dar investigación.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Metodología	Métodos	Técnicas de producción de datos
Cuantitativa	<p>Encuesta:</p> <p>El presente método de investigación permite recopilar datos de toda la población o de una parte significativa de ella. A través de esta técnica se recopilará información en forma escrita y directa de un grupo socialmente considerable de personas que tienen conocimiento sobre el problema del tema planteado.</p>	<p>Técnicas e instrumentos de investigación</p> <p>Lectura Científica:</p> <p>La lectura de carácter científico es una técnica de investigación que se enfoca a un tipo de lectura muy concreta utilizada en la investigación en el análisis lógico jurídico y comparativo de los libros y más, es más profunda en razón de que el lector de manera obligatoria debe tener conocimiento basto para en si lograr el objetivo de reflexionar sobre ella con criterios de autores y la jurisprudencia o vivencia histórica ecuatoriana y comparada, va a permitir sustentar la investigación académica y proponer soluciones posibles y aplicables al problema en cuestión , se efectuara su ampliación por los medios posibles como libros y ayuda bibliotecas virtuales.</p>

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Criterio de inclusión: El criterio de inclusión se orienta al grupo de trabajadores que a partir de la pandemia vienen prestando sus servicios a través de las técnicas de información y comunicación a quienes se les conoce como teletrabajadores.

Criterio de exclusión: En la presente investigación está excluido aquel grupo de trabajadores que por su naturaleza misma de la actividad laboral que desempeñan como el caso de choferes, obreros, trabajadores agrícolas, entre otros no pueden utilizar las técnicas de información y comunicación para el desarrollo de sus actividades laborales

3.5 Población y Muestra.

Población. - La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados, que se ilustra en el siguiente cuadro:

POBLACIÓN	NÚMERO
Teletrabajadores bajo la modalidad del Teletrabajo	40
TOTAL	40

3.6 Localización Geográfica del estudio

El presente trabajo de investigación se lo ejecutara en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar, Republica del Ecuador y está enfocado analizar las consecuencias jurídicas que afectaron a los teletrabajadores al no haber estado regulado el Derecho a la Desconexión, en relación al cumplimiento de una jornada Ordinaria de Trabajo.

CAPITULO IV

4.1 RESULTADOS

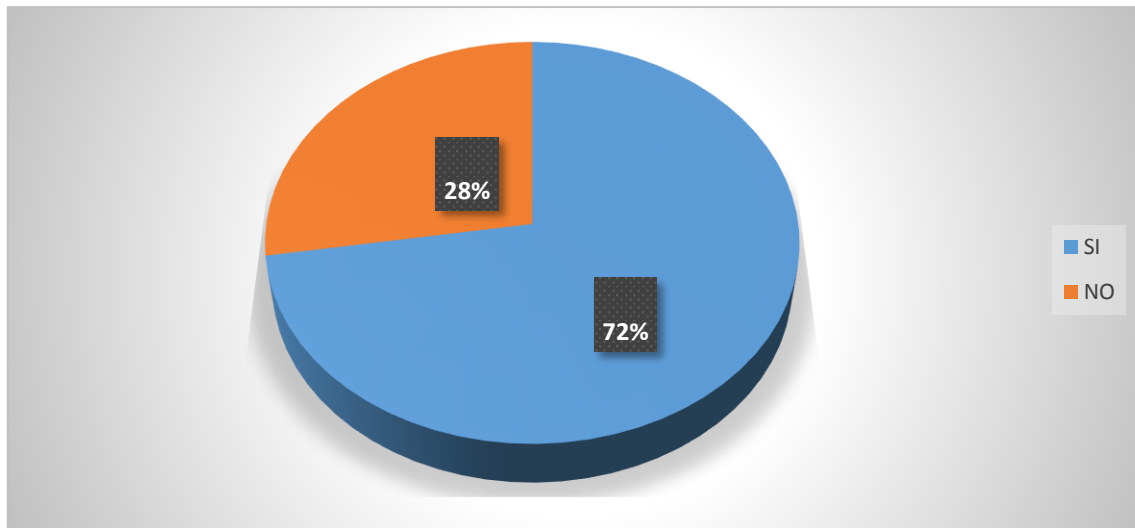
Los resultados de estudio del Proyecto de investigación se los realizo mediante el método de encuestas que se conformó por ocho preguntas, el cual pretende diagnosticar el impacto de la omisión del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador hacia el trabajador y sus efectos jurídicos en la relación contractual del teletrabajador en el Cantón Guaranda durante el año 2020.

1. **¿Usted en calidad de trabajador estima que el Teletrajo fue una solución óptima para continuar con sus actividades laborales durante la pandemia por Covid-19 en el año 2020?**

TABLA 1 Grupo de trabajadores en la modalidad del teletrabajo en la ciudad de Guaranda.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	72%
NO	11	28%
TOTAL	40	100%

ILUSTRACIÓN 1 Grupo de trabajadores en la modalidad del teletrabajo en la ciudad de Guaranda durante el año 2020.



Fuente: Trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo en la Ciudad de Guaranda en el año 2020.

Elaborado por: Pedro Stiven Veloz Egas

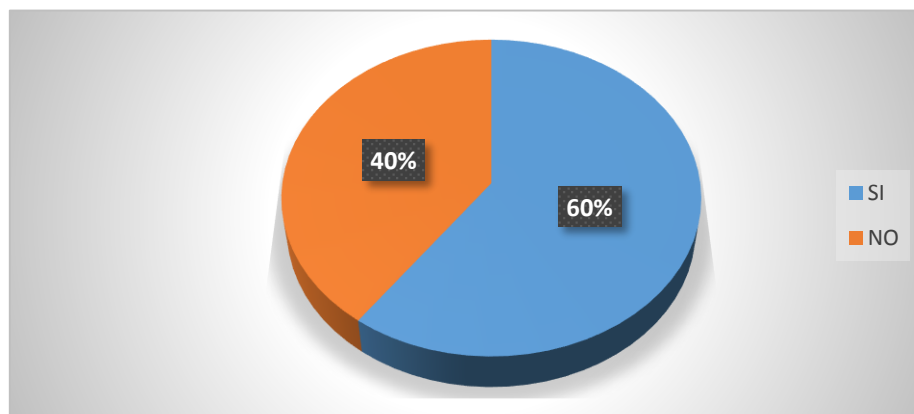
Análisis: Con las respuestas obtenidas se establece que el 72% de trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo consideran que el Teletrabajo fue una alternativa favorable para continuar con sus actividades laborales durante el 2020, lo cual permitió que una gran cantidad de trabajadores mantengan sus puestos de trabajo y no se paralicen las actividades laborales y productivas en la ciudad de Guaranda.

2.- ¿Considera que sus actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo, en la comodidad de su hogar cumplieron las expectativas como si lo realizara de manera presencial?

TABLA 2 Las expectativas de los trabajadores ante el teletrabajo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	60%
NO	19	40%
TOTAL	40	100%

ILUSTRACIÓN 2 Las expectativas de los trabajadores ante el teletrabajo.



Fuente: Trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo en la Ciudad de Guaranda en el año 2020.

Elaborado por: Pedro Stiven Veloz Egas

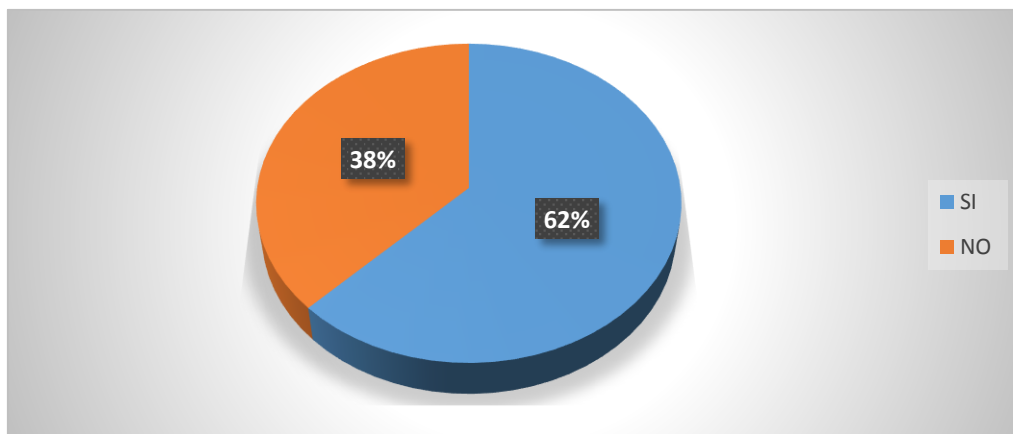
Análisis: Con las respuestas obtenidas se establece que el 60% de trabajadores bajo la institución del teletrabajo consideran que esta modalidad, desde la comodidad del hogar cumplido con sus expectativas como si se estuviese de manera presencial, lo cual permitió abaratar costos tanto de movilización, alimentación y vestuario ya que los trabajadores se limitaron a salir de sus hogares para evitar contagios del COVID-19.

3.- ¿Tiene conocimientos sobre sus derechos y garantías laborales al estar trabajando bajo la modalidad del teletrabajo?

TABLA 3 Porcentaje de teletrabajadores que conocen sus garantías y derechos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	62%
NO	15	38%
TOTAL	40	100%

ILUSTRACION 3 Porcentaje de teletrabajadores que conocen sus garantías y derechos.



Fuente: Trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo en la Ciudad de Guaranda en el año 2020.

Elaborado por: Pedro Stiven Veloz Egas

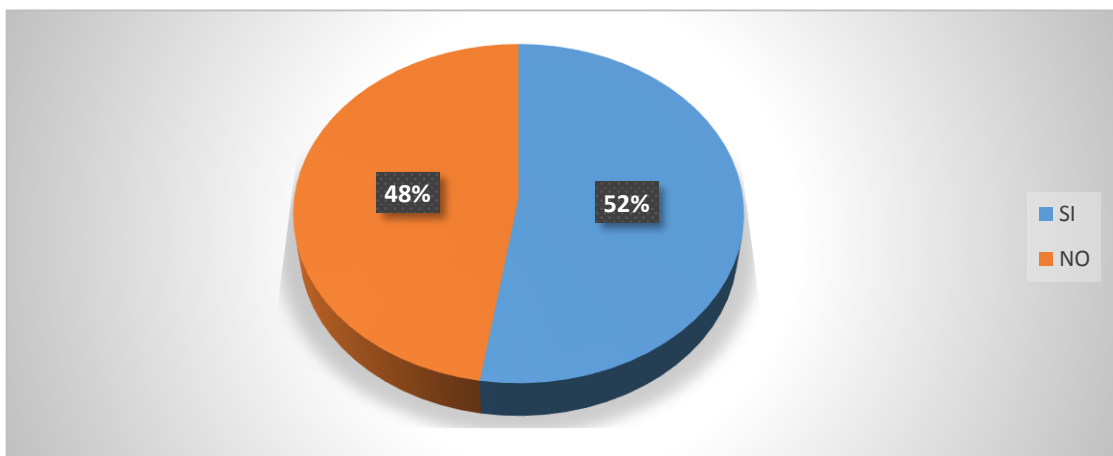
Análisis: Con las respuestas obtenidas se determina que el 62% de trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo tienen conocimientos sobre sus derechos y garantías de ley, sin embargo, un considerable número de encuestados que corresponde al 32% desconoce sobre aquellos esto se debe a la falta de capacitaciones del gobierno a las instituciones tanto públicas como privadas sumado a los vacíos legales que versan sobre el teletrabajo.

4.- ¿Considera que hubo abuso de los empleadores en la aplicación de la modalidad del teletrabajo al no cumplir con los trabajadores una jornada ordinaria?

TABLA 4 Porcentaje de trabajadores que consideran que hubo abuso en la jornada ordinaria de trabajo

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	52%
NO	19	48%
TOTAL	40	100%

ILUSTRACION 4 Porcentaje de trabajadores que consideran que hubo abuso en la jornada ordinaria de trabajo.



Fuente: Trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo en la Ciudad de Guaranda en el año 2020.

Elaborado por: Pedro Stiven Veloz Egas

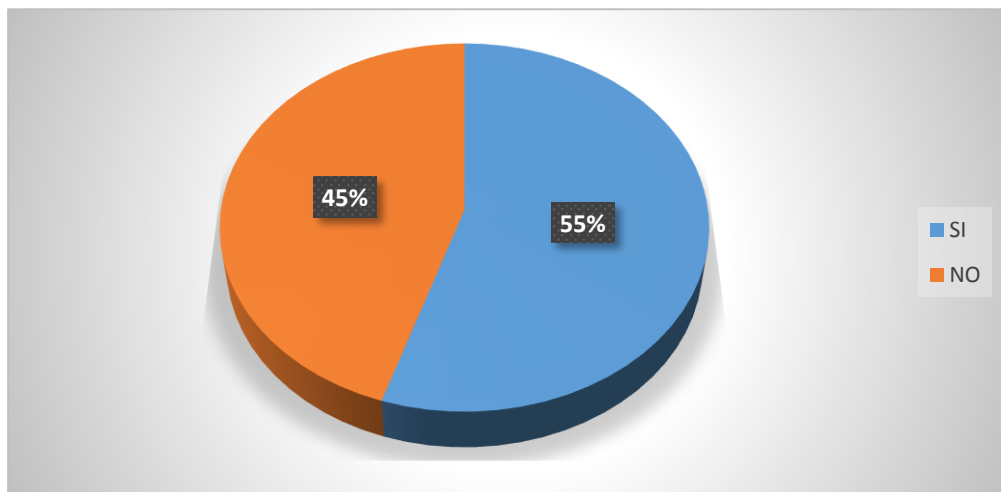
Análisis: Con las respuestas obtenidas se determina que el 52% de trabajadores considera que hubo abuso de los empleadores en la aplicación del teletrabajo al no cumplir la jornada ordinaria de 8 horas que determina la ley.

5.- ¿En la modalidad del teletrabajo su jornada laboral excedió las 8 horas diarias?

TABLA 5 Porcentaje de teletrabajadores que excedieron las 8 horas diarias de trabajo.

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

ILUSTRACIÓN 5 Porcentaje de teletrabajadores que excedieron las 8 horas diarias de trabajo.



Fuente: Trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo en la Ciudad de Guaranda en el año 2020.

Elaborado por: Pedro Stiven Veloz Egas

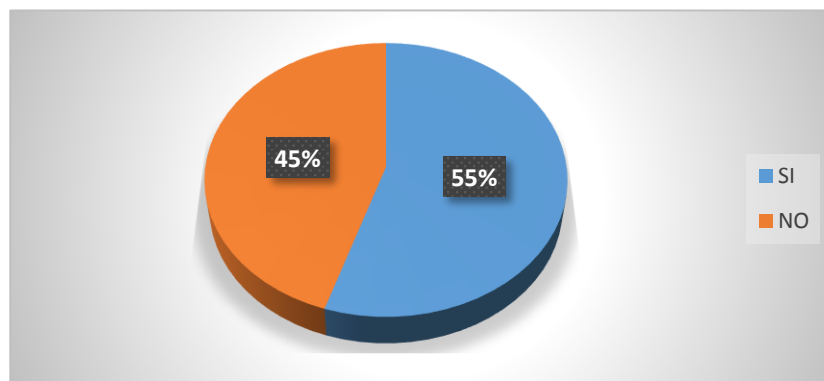
Análisis: Con las respuestas obtenidas se determina que el 55% de trabajadores excedió la jornada de 8 horas diarias debido a que luego de verse paralizados por la pandemia y adecuarse al teletrabajo de manera casi inmediata se tuvieron que igualar sus actividades que al irse familiarizando con esta nueva modalidad fue disminuyendo las horas excesivas de trabajo pero lamentablemente no del todo por la falta de fijación de una jornada ordinaria y el abuso de los empleadores con actividades pendientes por resolver.

6.- ¿Cree que la modalidad del teletrabajo ocasiono irrespeto a los descansos obligatorios a que tiene derecho el trabajador?

TABLA 6 Porcentaje de teletrabajadores que sufrieron irrespeto a sus descansos obligatorios

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

ILUSTRACIÓN 6 Porcentaje de teletrabajadores que sufrieron irrespeto a sus descansos obligatorios.



Fuente: Trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo en la Ciudad de Guaranda en el año 2020.

Elaborado por: Pedro Stiven Veloz Egas

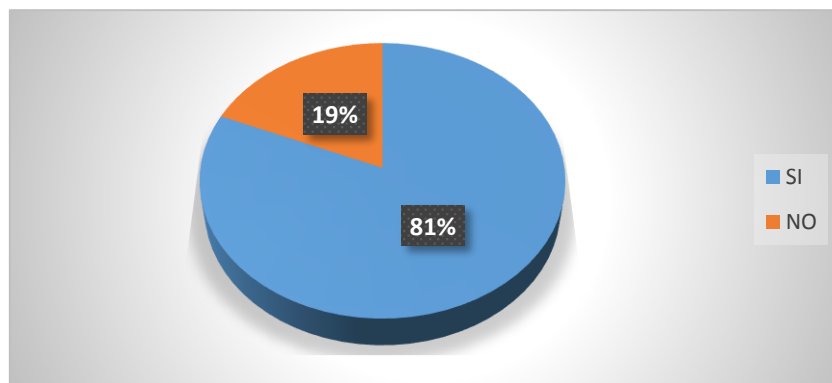
Análisis: Con las respuestas obtenidas se determina que el 55% de los encuestados sufrió irrespeto a los descansos obligatorios que tiene derecho como tal, razón por la cual se pudo evidenciar la falta de eficacia al momento de realizar sus funciones ya que los descansos son vitales para que un trabajador pueda desempeñarse de manera adecuada en su área sin ellos hace que el mismo padezca problemas en su salud como problemas de visión, espalda, estrés, ansiedad que esto genera afectación sus derechos.

7.- ¿En caso de vulneración de derechos laborales usted como teletrabajador conoce ante que organismo deberá presentar una queja?

TABLA 7 Teletrabajadores que conocen ante que institución presentar una queja sobre el teletrabajo al existir vulneración de derechos y garantías laborales.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	19%
NO	26	81%
TOTAL	40	100%

ILUSTRACIÓN 7 Teletrabajadores que conocen ante que institución presentar una queja sobre el teletrabajo al existir vulneración de derechos y garantías laborales



Fuente: Trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo en la Ciudad de Guaranda en el año 2020.

Elaborado por: Pedro Stiven Veloz Egas

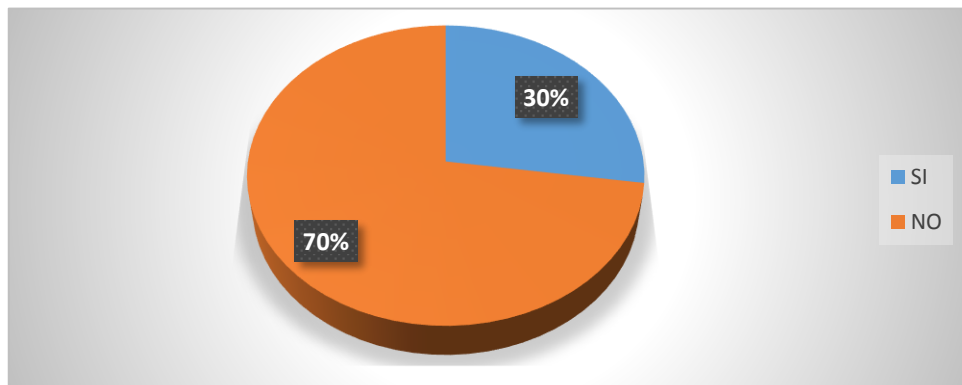
Análisis: Con las respuestas obtenidas se determina que el 81% de la población encuestada desconoce ante que organismo deberá presentar una queja en el caso de vulneración de derechos laborales bajo la modalidad del teletrabajo, este desconocimiento se debe en gran parte a que el teletrabajo es una institución relativamente nueva que aún debe ser regulada para que se evite vulneración de derechos del teletrabajador y se tenga un mayor control en el caso de existir abuso por parte de los empleadores.

8.- ¿Conoce si el teletrabajo está regulado en la normativa legal ecuatoriana?

TABLA 8 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimiento sobre el teletrabajo en la normativa ecuatoriana vigente.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	30%
NO	28	70%
TOTAL	40	100%

ILUSTRACIÓN 8 Porcentaje de trabajadores que tienen conocimiento sobre el teletrabajo en la normativa ecuatoriana vigente.



Fuente: Trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo en la Ciudad de Guaranda en el año 2020.

Elaborado por: Pedro Stiven Veloz Egas

Análisis: Con las respuestas obtenidas se evidencia que el 73% de los trabajadores encuestados desconoce que la actividad del teletrabajo está regulada en el Ecuador y esto se debe a lo mejor a que recién se la empezó aplicar mayoritariamente de manera normada en nuestra legislación en el sector público ya que solo se encontraba regulada en el sector privado a partir del año 2016.

4.2 Discusión

El objetivo general planteado en la investigación es determinar la situación de los trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo en cómo se vulnera el derecho a la desconexión laboral como garantía a los teletrabajadores de la ciudad de Guaranda durante el año 2020, donde la investigación va a contemplar la explicación profundizada de los resultados obtenidos

1. La situación del trabajador en la ciudad de Guaranda durante el año 2020 bajo la modalidad del Teletrabajo

En este segmento se detalla que la mayor parte de encuestados tuvieron que cursar la modalidad del Teletrabajo y hablando geográficamente en la Ciudad de Guaranda , Provincia Bolívar , mencionando que a partir de la investigación se contempla que la institución del Teletrabajo fue una alternativa de trabajo que se globalizó como consecuencia la pandemia del COVID-19 , la problemática radica en que se presentan anomalías con respecto a la relación laboral en el trabajo a distancia que como ejemplo el establecimiento de la jornada laboral del trabajador , el pago de las horas extras como suplementarias , así como también la falta de prevención de los riesgos que puedan ocurrir el trabajo como su tratamiento ,

Un considerable grupo de personas no corrieron con la misma suerte debido a que no podían trabajar de forma virtual , la falta de capacitación de las herramientas tecnológicas y diversas plataformas retrasa las actividades pendientes en los trabajadores ocasionándoles que se excedieran en sus jornadas ordinarias de trabajo sin remuneración alguna debido , la gran mayoría de encuestados en la ciudad de Guaranda consideran que hubo abuso por parte de los empleadores en la aplicación del teletrabajo por la falta de flexibilidad por parte de los empleadores al momento de solicitar el trabajo al no cumplir con los trabajadores una jornada ordinaria

Un aspecto negativo que se puede llevar a discusión es que al incorporarse esta modalidad de manera abrupta no posee el sustento ni mecanismos que eviten que exista vulneración de derechos muchos de los encuestados no saben con certeza a que institución presentar una queja de existir problemas en su entorno laboral que atenten contra su derecho a la desconexión laboral

CAPITULO V

5.1 CONCLUSIONES

A partir de la investigación realizada se Determinó que la institución del teletrabajo fue una alternativa viable para seguir con los trabajos y evitar la paralización durante todo el tiempo de pandemia en el sector laboral pero no fue del todo beneficiosa como tal misma que vulnero de cierta manera el derecho a la desconexión laboral como garantía a los teletrabajadores provocando consecuencias jurídicas que afectaron a los trabajadores bajo esta modalidad al no haber estado regulado el Derecho a la Desconexión laboral, en relación al cumplimiento de una jornada Ordinaria de Trabajo.

Se concluye que el impacto que dejo la pandemia sin duda alguna fue poco alentador en razón de que ocasiono un aumento considerable de desempleo debido a que la mayoría de entidades tanto públicas como privadas no lograron efectuar sus funciones bajo el teletrabajo provocando que varias empresas se forzaran a cerrar y por ende ocasiono que miles de trabajadores fueran despedidos incrementado los problemas en el ámbito económico social y familiar

La falta de normativa provoco que de manera improvisada se dieran las declaraciones de acuerdos ministeriales permitiendo normalizar esta modalidad laboral, los esfuerzos por establecer reglas y propósitos no fueron suficientes , por cuanto se evidencia la aplicación inadecuada de la modalidad del teletrabajo ocasiono que se incumpla la jornada ordinaria de trabajo en la ciudad de Guaranda durante el año 2020 que sin duda alguna el gobierno nacional deberá trabajar para fomentar su debida adecuación a las necesidades tanto de las instituciones públicas como privadas sin que estas vulneren los derechos del trabajador de manera involuntaria como se justifican por las inconsistencias legales ya mencionadas.

5.2 RECOMENDACIONES

Se deben replantar de manera necesaria los conceptos clásicos en aras de lograr una verdadera regulación garantista del Teletrabajo en el Ecuador en aspectos relevantes concernientes a la jornada de trabajo, falta de control en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral como temas puntuales que pueden verse realmente afectados por la regulación deficiente que traiga consigo problemas en la práctica.

Se debe realizar de manera oportuna reformas donde se incluyan y adecuen las normas a los aspectos tratados en esta investigación si el Ecuador vuelve a travesar una situación similar a la del 2020 en la que se emplee el teletrabajo de una manera más específica que lleve una armonía laboral ya que la regulación que existe se torna como eficiente e incompleta , concretamente en materia de protección de derechos y garantías de orden laboral en el marco de un estado Constitucional de Derechos y Justicia social como se lo denomina en la Carta Magna al Ecuador.

Se recomienda que en relación con garantía a los derechos aprobados en la Carta Magna ante una crisis sanitaria y por consecuencia que afecto áreas como la económica y a su vez productiva del Ecuador y por ende nuestra localidad Guaranda, se considera que es necesario implementar ciertos mecanismos para dar una mejora a los servicios de comunicación digital, la rebaja de impuestos a equipos tecnológicos que den la oportunidad a los trabajadores de ingresar a la era de la globalización digital.

Bibliografía

- Amorós, F. P. (2018). *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday*. España.
- Astaíza, L. (2021). *Teletrabajo*. Madrid: UC.
- Barrionuevo, J. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Revista Sociedad & Tecnología*, 223-234.
- Escudero, C. (2018). *Técnicas y Métodos Cualitativos para la Investigación Científica*. Machala: UTMACH.
- García, B. (2019). *El teletrabajo*. Madrid: Thomson Reuters.
- Nacional, A. (2012). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo. (2019). *Manual de Prácticas en Teletrabajo*. Argentina: Prácticas en Teletrabajo.
- Ortiz, E. R. (2021). Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 119.
- Ruiz, M. P. (2022). *El derecho de desconexión laboral y su regulación normativa a través de la negociación colectiva en el Ecuador*.
- Sala, T. (2021). *El teletrabajo*. Madrid: Tirant lo Blanch.
- Torres, G. C. (2011). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Xantal, L. (2020). *Teletrabajo vivir y trabajar mejor*. Madrid: Profit.

ANEXOS



ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DERECHO

Tema: “El derecho a la desconexión laboral como garantía a los teletrabajadores en la ciudad de Guaranda durante el año 2020”

Objetivo: Obtener información de los teletrabajadores en la aplicación de la modalidad del teletrabajo en la ciudad de Guaranda

1 ¿Usted en calidad de trabajador estima que el Teletrabajo fue una solución óptima para continuar con sus actividades laborales durante la pandemia por Covid-19 en el año 2020?

Si ()

No ()

2 ¿Considera que sus actividades laborales bajo la modalidad del teletrabajo, en la comodidad de su hogar cumplieron las expectativas como si lo realizara de manera presencial?

Si ()

No ()

3 ¿Tiene conocimientos sobre sus derechos y garantías laborales al estar trabajando bajo la modalidad del teletrabajo?

Si ()

No ()

4. ¿Considera que hubo abuso de los empleadores en la aplicación de la modalidad del teletrabajo al no cumplir con los trabajadores una jornada ordinaria?

Si ()

No ()

5. ¿En la modalidad del teletrabajo su jornada laboral excedió las 8 horas diarias?

Si ()

No ()

6. ¿Cree que la modalidad del teletrabajo ocasiono irrespeto a los descansos obligatorios a que tiene derecho el trabajador?

Si ()

No ()

7. ¿En caso de vulneración de derechos laborales usted como teletrabajador conoce ante que organismo deberá presentar una queja?

Si ()

No ()

8. ¿Conoce si el teletrabajo está regulado en la normativa legal ecuatoriana?

Si ()

No ()

Fotografías de la encuesta realizada a los trabajadores que efectuaron sus funciones bajo la modalidad del teletrabajo en la ciudad de Guaranda.





