

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

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

TÍTULO:

**“El cambio de modalidad presencial a teletrabajo frente al respeto de
los derechos laborales de
los trabajadores privados del Ecuador, año 2022”.**

AUTOR:

Cristopher Eduardo Pazmiño Barragán

TUTOR:

DR. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

GUARANDA - ECUADOR

2024

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, en mi calidad de Director del proyecto de investigación, designado por disposición del Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que el señor: **Cristopher Eduardo Pazmiño Barragán**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha culminado con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogado; con el tema: **“EL CAMBIO DE MODALIDAD PRESENCIAL A TELETRABAJO FRENTE AL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS DEL ECUADOR, AÑO 2022”**, mismo que cuenta 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 al interesado a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón
TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA

Yo; **Cristopher Eduardo Pazmiño Barragán**, portador de la cédula No **0201812609**, 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 forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, con el tema: **“EL CAMBIO DE MODALIDAD PRESENCIAL A TELETRABAJO FRENTE AL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS DEL ECUADOR, AÑO 2022”**, es de mi autoría, con la dirección del tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, docente de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al ser de mi autoría, debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en todo el desarrollo del Proyecto de Investigación, he realizado bajo la recolección de fuentes bibliográficas, lexigrafías, jurisprudencia y doctrina actualizada que han formado precedentes y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.

Atentamente;



Cristopher Eduardo Pazmiño Barragán
AUTOR





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



rio...

N° ESCRITURA 20240201003P01047

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR: PAZMIÑO BARRAGAN CRISTOPHER EDUARDO

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS

H.R.

Factura: 001-006- 000006050

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día treinta de Abril del dos mil veinticuatro, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece el señor PAZMIÑO BARRAGAN CRISTOPHER EDUARDO, de estado civil soltero de ocupación estudiante, domiciliado en la Ciudad de San Miguel Provincia Bolívar y de paso por este lugar, con celular número (0993660859), su correo electrónico es criss1997457@gmail.com, por sus propios y personales derechos, a quien de obligarse y de conocer doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "EL CAMBIO DE MOVILIDAD PRESENCIAL A TELETRABAJO FRENTE AL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PRIVADOS DEL ECUADOR, AÑO 2022", Es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, previo a la obtención del título de Abogado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

PAZMIÑO BARRAGAN CRISTOPHER EDUARDO

C.C. 0201812609

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



EL NOTA....

REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS COMPLETA- CRISTOPHER PAZMI
ÑO.docx**

AUTOR

**CRISTOPHER EDUARDO PAZMIÑO BARR
AGAN**

RECuento DE PALABRAS

9951 Words

RECuento DE CARACTERES

55397 Characters

RECuento DE PÁGINAS

62 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

107.0KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 28, 2024 5:41 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 28, 2024 5:42 PM GMT-5**● 7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Coincidencia baja (menos de 29 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



DERECHOS DE AUTOR

Yo; Christopher Eduardo Pazmiño Barragán, portador de la Cédula de Identidad No 0201812609, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **“El cambio de modalidad presencial a teletrabajo frente al respeto de los derechos laborales de los trabajadores privados del Ecuador, año 2022”**. Modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Cristopher Eduardo Pazmiño Barragán

Autor

DEDICATORIA

A mis amados padres, fuente inagotable de amor, apoyo incondicional y sabiduría. Su dedicación y sacrificio han sido en la brújula que ha guiado en mi trayectoria académica. A ustedes, que han sembrado la semilla del conocimiento en mi corazón desde mi más tierna infancia, les dedico esta tesis con profundo agradecimiento.

A mis queridos hermanos, cómplices en cada etapa de la vida, quienes han compartido risas, lágrimas y sueños conmigo. Su aliento constante ha sido el impulso que necesitaba para superar los desafíos y perseguir mis metas.

A mi adorada hija, luz de mi vida y fuente de inspiración. Tu presencia ha llenado de significado cada paso quedado en este camino. Cada esfuerzo ha estado motivado por el deseo de construir un futuro mejor para ti. Esta tesis es un testimonio de mi compromiso contigo y de mi anhelo de ser un ejemplo de perseverancia y dedicación.

A mi amada esposa que ha estado en cada momento de mi vida brindándome un apoyo incondicional siendo un pilar fundamental, luchando a mi lado en los buenos y malos momentos que siempre he impulsado a dar lo mejor de mí y jamás rendirme demostrándome con que con lucha y esfuerzo todo es posible.

A todos ustedes, mi familia, les agradezco por ser mi seguridad, por crecer en mí cuando dudes y por celebrar cada logro conmigo. Este trabajo es el fruto de las lecciones aprendidas juntos. Espero sea una expresión tangible de mi gratitud y amor eterno hacia cada uno de ustedes. Sin su apoyo este viaje no hubiera sido posible. Los

llevo en mi corazón en cada palabra escrita en estas páginas y en cada paso que doy hacia el futuro. ¡Gracias por ser mi mayor fuente de fortaleza y motivación!”

AGRADECIMIENTO

“A la ilustre Universidad Estatal de Bolívar, cuyos pasillos han sido testigos de mi crecimiento académico y personal. En este espacio de conocimiento, he encontrado no sólo educación de calidad, sino también oportunidades para explorar, cuestionar y crecer. A esta venerada institución, a sus líderes, profesores y personal, les expreso mi sincero agradecimiento por proporcionar el entorno propicio para mi formación y desarrollo.

A mis respetados profesores, fuentes inagotables de sabiduría y guía. Cada uno de los de ustedes ha contribuido de manera única mi aprendizaje, inspirándome a alcanzar nuevos niveles de excelencia. Sus lecciones trascienden las aulas y se convierten en cimientos sólidos para mi carrera profesional y mi vida en general. Agradezco su dedicación, paciencia y pasión por la enseñanza, elementos que han dejado una marca indeleble en mi trayectoria académica.

Al distinguido tutor de esta tesis **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, quien ha sido faro en el océano de mi investigación. Su orientación experta, valiosas sugerencias y compromiso inquebrantable han sido fundamentales para la culminación de este proyecto. Gracias por compartir su conocimiento por inspirarme perseguir la excelencia y por ser un guía sabio en cada fase de este viaje académico.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORIA	II
REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE.....	VII
CAPÍTULO I: PROBLEMA	1
1.1. Resumen	2
Abstract.....	4
1.2. Introducción.....	6
1.3. Planteamiento del problema	9
1.4. Formulación del problema.....	10
1.5. Hipótesis	11
1.6. Variables	11
1.7. Objetivos.....	12
1.7.1 Objetivo General.....	12
1.7.2 Objetivos específicos	12
1.8. Justificación	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Marco Histórico.....	14

2.1.1 Trabajo de manera presencial.....	16
2.1.1.1 Jornada de trabajo.....	17
2.1.1.2 Tipos de jornada de trabajo.....	18
2.1.2 Los descansos de trabajo.....	19
2.1.3 El teletrabajo en Ecuador.....	21
2.1.4 Regulaciones sobre el teletrabajo en Ecuador.....	23
2.1.5 Semejanzas y diferencias entre el trabajo presencial y el teletrabajo.....	25
2.1.6 Características del teletrabajo.....	27
Es un formato laboral específico.....	27
Se basa en el uso de TIC.....	28
Pone énfasis en el trabajo por objetivos.....	28
Requiere conectividad.....	28
Pone énfasis en el trabajo por objetivos.....	29
Requiere conectividad.....	30
Permite la autogestión.....	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	32
3.1 Método de Investigación.....	32
3.2 Tipo de Investigación.....	32
Según el tipo de datos empleados:.....	33
3.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	34
3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	35
3.5 Población y muestra.....	35
3.6 Localización Geográfica del Estudio.....	35

	X
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1 Resultados.....	36
4.2. Discusión	48
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1 Conclusiones.....	51
5.2 Recomendaciones	53
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	56
ANEXO I.....	57
ANEXO II.....	60

CAPÍTULO I: PROBLEMA

**“EL CAMBIO DE MODALIDAD PRESENCIAL A TELETRABAJO FRENTE
AL RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
PRIVADOS DEL ECUADOR, AÑO 2022”.**

1.1. Resumen

Este proyecto de investigación tiene como sustento jurídico el acuerdo ministerial MDT-2020-181 del 14 de septiembre del 2020 en el que establece la posibilidad de que por acuerdo entre las partes del contrato de trabajo sea modificado de manera permanente realizando el cambio de la modalidad presencial a la modalidad del teletrabajo, para lo cual se hace necesario realizar un adendum al contrato de trabajo en el cual conste la voluntad expresa de las partes para que opere dicho cambio.

El objetivo principal de esta investigación consiste en explicar los derechos vulnerados a los trabajadores privados del país al haber sido objeto de cambio de la modalidad laboral de presencial a teletrabajo, además se investigará las causas por las cuales a las empresas privadas les conviene este cambio de modalidad.

En este estudio se realizará un enfoque teórico y práctico utilizando fuentes legales, literatura académica en el ámbito del Derecho Laboral Ecuatoriano, además se explicará la normativa jurídica pertinente así como los procedimientos legales utilizados para este cambio de modalidad laboral; la investigación permitirá analizar en detalle las causas y consecuencias que motiven el cambio de modalidad laboral haciendo un enfoque en los derechos de los trabajadores que serían afectados con estos cambios de modalidades laborales así como también se analizará los beneficios para las empresas privadas al mantener a su personal mediante la modalidad del teletrabajo .

Se estudiará también el rol de la institución rectora en el ámbito laboral en el Ecuador para determinar los procedimientos de control y seguimiento a fin de precautelar el cumplimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores aun cuando se cambien las modalidades laborales.

La metodología utilizada en el presente trabajo se basa en un enfoque cuantitativo, partiendo del análisis teórico y del estudio legal. También se realizará una investigación pormenorizada de la legislación y regulaciones legales pertinentes, así como también se mencionarán aspectos relevantes en el ámbito del derecho laboral ecuatoriano. De la misma forma se examinará el Acuerdo Ministerial MDT- 2020-181 que me permitan extraer la información necesaria para dimensionar el contexto jurídico del tema de investigación.

Palabras Claves: Cambio, modalidad, presencial, teletrabajo, derechos laborales.

Abstract

This research project has as its legal basis the ministerial agreement MDT-2020-181 of September 14, 2020, which establishes the possibility that, by agreement between the parties, the employment contract can be permanently modified by changing the modality. in person to the teleworking modality, for which it is necessary to make an addition to the employment contract in which the express will of the parties is stated for said change to operate.

The main objective of this research is to explain the rights violated by the country's private workers after having been subject to a change in the work modality from face-to-face to teleworking, and the causes why this change of work is convenient for private companies will also be investigated. modality.

In this study, a theoretical and practical approach will be carried out using legal sources, academic literature and relevant cases in the field of Ecuadorian Labor Law, and the relevant legal regulations will also be explained as well as the legal procedures used for this change in labor modality; The research will allow us to analyze in detail the causes and consequences that motivate the change in work methods, focusing on the rights of the workers who would be affected by these changes in work methods, as well as analyzing the benefits for private companies by maintaining their employees. personnel through the teleworking modality.

The role of the governing institution in the labor environment in Ecuador will also be studied to determine the control and monitoring procedures in order to ensure compliance and respect for workers' rights even when labor modalities change.

The methodology used in this work is based on a qualitative approach, based on theoretical analysis and case studies. A detailed investigation of the relevant legislation and legal regulations will also be carried out, as well as relevant cases in the field of Ecuadorian labor law will also be mentioned. In the same way, practical cases will be examined that allow me to extract the necessary information to dimension the legal context of the research topic.

Keywords: Change, modality, in-person, teleworking, labor rights.

1.2. Introducción

Según la doctrina jurídica laboral nos explica que el trabajo en sus inicios fue concebido como una forma de castigo al cual se dedicaban los esclavos como parte de una estructura social de división de clases sociales en las antiguas civilizaciones griegas y romanas por lo cual el trabajo era propio y específico para la clase más desposeída que constituían los esclavos.

En el Ecuador también existió la esclavitud y se mantuvo también el esquema y la creencia de que los esclavos como tales eran los únicos destinados a trabajar y si no lo hacían se les aplicaba un castigo ejemplarizado, de tal manera que mientras más castigado era un esclavo más rendimiento podía tener en su trabajo.

Con la manumisión de los esclavos este grupo de personas adquieren su liberación, y se refugian en las grandes haciendas donde los terratenientes eran propietarios de grandes extensiones de terrenos que para cultivarlos convenían con estas personas para que a cambio de caza y comida trabajen en un pedazo de terreno asignado, generándose desde allí una precaria relación laboral que se llamó al partido endonde el terrateniente entregaba el terreno y el trabajador ponía su fuerza laboral para el momento de la cosecha partirse el producto, desarrollándose en el Ecuador el trabajo agrícola.

En la época de la colonia cogen gran importancia las escuelas de artes y oficios en el Ecuador, escuelas a las que los campesinos enviaban a sus hijos para que aprendan un oficio es así como en esta época cobra gran auge las actividades artesanales en donde el sastre, la modista, el peluquero, el mecánico, el zapatero, logran tener gran presencia social como entes productivos y que generaban una gran rentabilidad económica, convirtiéndose así la clase artesanal en un factor fundamental de la producción en el Ecuador.

Con la revolución industrial y con el aparecimiento de las maquinarias estos pequeños talleres artesanales que existían se transforman en grandes empresas llenas de maquinaria de última tecnología para la cual se requiere la contratación de trabajadores para que operen dicha maquinaria, pues es allí donde se genera el trabajo en relación de dependencia y es donde hablar de trabajo era hablar de grandes construcciones con implementación de maquinaria en la que trabajaban cientos de personas en donde se empieza a generar las instituciones jurídicas del derecho colectivo del trabajo como son: la organización laboral, la contratación colectiva del trabajo y el conflicto colectivo de trabajo.

Hasta ese momento hablar de trabajo era hablar de una efectiva relación laboral bilateral y directa en donde empleador y trabajador se relacionaban de manera personal y directa y en donde los trabajadores también se interrelacionaban entre sí como una fuerza productiva y organizada.

Con el desarrollo de la tecnología y de las telecomunicaciones en el mundo entero cobran gran auge las tecnologías de la información y comunicación y es en base a esto que muchas actividades laborales se empiezan a desarrollar utilizando las tecnologías de la información y comunicación en donde ya no es necesario concentrar a un grupo de trabajadores en un local determinado sino que con la ayuda del internet y la computadora se puede realizar actividades laborales desde cualquier parte del mundo aun desde la propia casa.

Es desde este acontecimiento donde se empieza a romper el mito del trabajo presencial al trabajo virtual y aparece lo que se dio en llamar el teletrabajo que en el Ecuador es regulado mediante acuerdo ministerial en el año 2016 implementando esta modalidad de teletrabajo inicialmente para las empresas privadas.

Con la aparición de la pandemia del Covid-19 y con el confinamiento a causa de ello se generaliza en el Ecuador la modalidad del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado, habiendo el Ministerio de Trabajo emitido acuerdos ministeriales sobre la marcha para ir regulando esta nueva modalidad de trabajo que hasta ese momento era muy poco conocida y muy poco aplicada en el Ecuador.

Si bien es cierto, en épocas de pandemia todas las instituciones se acogieron a la modalidad del teletrabajo, y una vez superada la pandemia el mundo fue retomando su normalidad y las diferentes instituciones fueron también retomando su forma de trabajo habitual aunque muchas de aquellas con la experiencia adquirida decidieron quedarse bajo la modalidad del teletrabajo por decisión propia y exclusiva del empleador ya que era una forma laboral que abarataba costos para los empresarios en el pago de servicios básicos, alquiler de locales, dotación de transporte al personal, dotación de alimentos al personal entre otros, situación que implicaba un gran ahorro para la empresa.

Frente a esta realidad en el año 2020 ya una vez superada la pandemia el ministerio de Trabajo emite el acuerdo ministerial MDT-2020-181 en el cual posibilita que por acuerdo de voluntades se modifique el trabajo presencial a la modalidad del teletrabajo, y es precisamente este hecho el que ha motivado el presente trabajo de investigación, en virtud de que se han dado casos en que empresas sobre todo en la ciudad de Quito han cambiado la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo sin haber llegado al acuerdo con el trabajador como es el caso de la Empresa CALDIC, empresa que se dedica a la distribución de productos químicos para la industria.

1.3. Planteamiento del problema

A partir de la emisión del acuerdo ministerial MDT-2020-181 del 14 de septiembre del 2020, en conformidad con el artículo 9 del mencionado acuerdo ministerial, existe la posibilidad de que, por acuerdo de las partes el contrato de trabajo sea modificado de manera permanente efectuando el cambio de modalidad presencial a teletrabajo, a efecto de lo cual se tornaría indispensable contar con un adendum al contrato de trabajo, en el cual se exprese la voluntad de las partes para dicho cambio.

A más de establecerse el cambio de modalidad, el acuerdo ministerial también dispone que la modalidad del teletrabajo puede ser aplicada en nuevas contrataciones, a efecto de lo cual establece de que el contrato de trabajo debe celebrarse por escrito y contendrá los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código de trabajo, contrataciones que también deben cumplir con el requisito de ser informado al Ministerio de Trabajo a través del respectivo registro en el Sistema Único de Trabajo.

Si bien es cierto a partir de la pandemia el trabajo a través de las tecnologías de información y comunicación en el mundo se incrementó, y esta modalidad del teletrabajo que era muy poco conocida en el país, debió ser utilizada por una gran cantidad de entidades públicas y privadas.

Si bien el teletrabajo estaba regulado a través de un acuerdo ministerial desde el año 2016 para las entidades del sector privado, no es sino a partir del año 2020 con la aparición de la pandemia de Covid 19 que se generaliza, y desde allí, una vez superada la pandemia, existen muchas empresas sobre todo del sector privado que mantienen a sus trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, hoy ya no para evitar contagios sino más bien para reducir costos de operación, reduciendo gastos en arrendamiento de oficinas, servicios básicos, entre otros.

En la actualidad a nivel nacional existen muchas empresas que mantienen a sus trabajadores bajo esta modalidad del teletrabajo, habiéndoles cambiado de modalidad en muchos casos sin la observancia de lo que dispone el acuerdo ministerial, es decir sin el acuerdo de la voluntad expresa del trabajador, sino más bien a través de una disposición de Gerencia General estableciendo como modalidad laboral de la empresa.

1.4. Formulación del problema

¿El cambio de modalidad presencial a la modalidad del teletrabajo cumplió con la normativa jurídica vigente en el país?

1.5. Hipótesis

El cambio de modalidad presencial a teletrabajo, vulnera los derechos colectivos de los trabajadores.

1.6. Variables

Variable independiente

El cambio de modalidad presencial a teletrabajo.

Variable dependiente

Vulnera los derechos colectivos de los trabajadores.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Explicar los derechos vulnerados en los trabajadores privados del país al haber sido objeto de cambio de modalidad presencial a teletrabajo.

1.7.2 Objetivos específicos

- Explicar las ventajas y desventajas de la modalidad del teletrabajo.
- Mostrar los derechos vulnerados en los trabajadores del país frente al cambio de modalidad laboral.
- Establecer la normativa legal que protege al trabajador ecuatoriano frente al cambio de modalidad laboral.

1.8. Justificación

La presente investigación se sustenta fundamentalmente en la evolución histórica que ha venido teniendo el trabajo en el mundo y en el Ecuador, por lo tanto se justifica por la necesidad de comprender y analizar los cambios en la relación laboral que se pueden dar por el cambio de una modalidad de trabajo.

Siendo el trabajo la actividad fundamental de las personas y estando consagrado en la Constitución como un derecho y un deber social y un derecho económico, se justifica el tratamiento de los cambios de las modalidades laborales para analizar cuál es la afectación jurídica que repercute sobre todo en los trabajadores.

Siendo el teletrabajo un tema de actualidad y que ya ha sido abordado en varias investigaciones en las cuales se han analizado la importancia y los beneficios de esta modalidad, se hace también necesaria una investigación que enfoque y explique la variación de las condiciones laborales en el cambio de una modalidad presencial a la modalidad del teletrabajo.

La falta de conocimiento jurídico por parte de los trabajadores en muchas ocasiones hace que permitan la omisión de ciertos procedimientos legales que garanticen el respeto de sus derechos, entonces es allí donde se justifica el tratamiento de este tema.

En la presente investigación esta direccionada fundamentalmente a investigar sobre el respeto de los derechos laborales de los trabajadores frente al cambio de modalidad presencial al teletrabajo, pretendiendo contribuir al desarrollo y capacitación sobre todo de los trabajadores dotándoles de la suficiente y necesaria información jurídica para que puedan hacer respetar y defender sus derechos laborales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Histórico

El teletrabajo es una actividad laboral que se desarrolla de manera remota. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que el teletrabajo es una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”. Desde el BID entendemos por teletrabajo a la realización de tareas desde otro lugar que no sea la oficina del empleador, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y la telecomunicación. (Porto & Pavón , 2022)

El cambio de modalidad presencial a teletrabajo implica una serie de consideraciones legales y derechos laborales que deben ser respetados en el contexto ecuatoriano, así como en cualquier otro país, pero es importante y fundamental que el cambio de modalidad sea acordado entre el empleador y el trabajador ya que ambas partes deben estar de acuerdo con el cambio y sus términos. Si el contrato original no contemplaba el teletrabajo, es posible que sea necesario modificar el contrato laboral para reflejar los nuevos términos y condiciones; aunque el trabajador esté tele trabajando, el empleador sigue siendo responsable de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable.

El 2023 arrancó con un panorama diferente para la contratación laboral, en modalidad de teletrabajo. Esta brinda ventajas para los empleadores y colaboradores, por su flexibilidad. No obstante, las dinámicas del mercado laboral han impulsado que la contratación formal de este tipo de empleo disminuya. Según datos del Ministerio de Trabajo, en enero de 2022 se registraron 2.332 contratos bajo esta modalidad, ya sea permanente, parcial u ocasional. Mientras que en enero de este año, la cifra llegó a 965. Es así que se registró una caída del 58 %. (Expreso, 2023)

Esto puede incluir proporcionar equipos de trabajo adecuados, así como garantizar la seguridad de los datos y la información, por lo que se deben establecer claramente los horarios de trabajo y las expectativas en cuanto a disponibilidad. Además, es importante determinar cómo se llevará a cabo el control del tiempo trabajado.

Las condiciones salariales y los beneficios deben ser claros y no pueden reducirse injustificadamente. Además, se deben considerar aspectos como el pago de gastos relacionados con el teletrabajo, como internet o electricidad; en este contexto es crucial garantizar la seguridad y la privacidad de los datos cuando los empleados trabajan fuera de las instalaciones de la empresa. Esto implica establecer medidas para proteger la información confidencial.

El teletrabajo es una actividad laboral no presencial, en la que tanto empleadores como trabajadores cumplen con sus obligaciones desde su hogar o cualquier espacio que cumpla con los requisitos tecnológicos de seguridad ocupacional, incrementando la productividad en las organizaciones y fomentando la innovación organizacional. (El Nuevo Ecuador, 2022)

Los trabajadores deben mantener su acceso a la seguridad social y otros derechos laborales, independientemente de si trabajan de forma presencial o remota, ya que los empleadores deben asegurarse de que los trabajadores tengan acceso a la formación necesaria para desempeñar sus funciones de manera efectiva, incluso en modalidad de teletrabajo.

También es súper importante mantener una comunicación abierta y constante entre empleadores y empleados es esencial para abordar cualquier problema o inquietud que pueda surgir durante el teletrabajo.

2.1.1 Trabajo de manera presencial.

Se trata del modelo que ha estado presente en todas las empresas a lo largo de la historia. Es decir, comprende el desarrollo de la actividad laboral en un espacio físico que es el mismo para todos los compañeros y durante los días hábiles de la semana. Se acude siempre a la oficina y se realizan reuniones presenciales, nunca se trabaja a distancia desde el domicilio. (CIMA Recruitment)

El trabajo presencial se refiere a realizar tareas laborales o desempeñar funciones en un lugar físico específico, como una oficina, fábrica, tienda o cualquier otro entorno de trabajo designado. En este contexto, los empleados se desplazan hasta el lugar de trabajo para llevar a cabo sus responsabilidades en un espacio físico compartido con otros colegas y bajo la supervisión directa de los trabajadores.

Destaca por las siguientes ventajas como por ejemplo facilita la comunicación gracias a que se explota la comunicación verbal y no verbal evitando posibles malentendidos.; mejora el vínculo laboral otra importante ventaja es que mejora considerablemente la relación entre los trabajadores de la empresa, dado que al verse todos los días favorece el vínculo laboral. Además permite socializar más otro beneficio de esta modalidad de trabajo es que te permite socializar más con otras personas, tanto las que te rodean en el trabajo como las que te puedas encontrar de camino por la calle o en el metro. (CIMA Recruitment)

El trabajo presencial implica la interacción cara a cara con compañeros de trabajo, supervisores y clientes, y generalmente sigue un horario establecido impuesto por su empleador. Los empleados suelen tener asignadas estaciones de trabajo o escritorios en la oficina, y la colaboración se facilita mediante reuniones en persona, discusiones en equipo y otras formas de interacción física.

Aunque el trabajo presencial ha sido la norma tradicional en muchos entornos laborales, la creciente tecnología y la evolución de las prácticas laborales han llevado a una mayor aceptación del trabajo remoto o teletrabajo en algunos casos. Sin embargo, la definición y la prevalencia del trabajo presencial pueden variar según la industria, el tipo de trabajo y las políticas de la empresa.

Claro que, también posee desventajas, es decir, si los trabajadores tienen que ir a la oficina, será necesaria una infraestructura más grande y hacer frente a servicios extra de limpieza, mayor inversión en hardware, mobiliario, etc., lo que deriva en una inversión mayor. Además con esta modalidad de trabajo el trabajador pasa menos tiempo en casa y suele contar con más dificultades a la hora de conciliar vida laboral y personal. (CIMA Recruitment)

2.1.1.1 Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se define como la cantidad de horas en las que un trabajador realiza sus actividades profesionales. El número de horas acordadas se pacta en un contrato de trabajo firmado por el empleado y la empresa. Usualmente, una jornada laboral contiene 8 horas, lo que contempla una cantidad de 40 horas semanales si se trabaja de lunes a viernes. Sin embargo, este número varía dependiendo de la empresa, lugar o país. (CEUPE)

La jornada de trabajo se refiere al tiempo durante el cual un empleado está comprometido con sus responsabilidades laborales, la duración y la estructura de la jornada de trabajo pueden variar según la empresa, la industria, la legislación laboral y otros factores. Sin embargo aquí en Ecuador la jornada ordinaria es de 8 horas al día y 40 horas a la semana.

Las jornadas de trabajo permiten una formalidad laboral entre una empresa y un trabajador, estipulando en un contrato de trabajo las horas que un empleado deberealizar dentro de una organización. Se compagina con la fuerza de trabajo, que es la capacidad intelectual y física para llevar a cabo una actividad productiva.

Para que un empleado pueda realizar una actividad que resulte provechosa para la empresa, el trabajador debe realizar una serie de tareas producto de su fuerza e intelecto, cuyas labores se desarrollan a través del tiempo, es decir, en lasjornadas de trabajo. (CEUPE)

La jornada laboral debe contener ciertos extractos importantes para que surta efecto, es decir, el tiempo que debe cumplir un trabajador realizando las actividades para las que fue contratado, la cantidad de horas de trabajo difieren de acuerdo a las leyes de cada país y las políticas laborales de cada empresa.

Normalmente, las jornadas de trabajo son de 8 horas diarias de lunes a viernes que obviamente los detalles de una jornada laboral se pactan a través de un contrato de trabajo entre el trabajador y su empleador. Sin embargo existen diversas modalidades detrabajo para cubrir los diferentes escenarios que se pueden presentar.

2.1.1.2 Tipos de jornada de trabajo.

Los trabajadores ponen a disposición de las empresas dos elementos cruciales: capacidad de trabajo y tiempo, es decir que la capacidad de trabajo se resume en las habilidades que un trabajador posee para desarrollar ciertas labores profesionales: el tiempo, por su parte, es la duración en la que el trabajador se dedica a realizar dichas actividades. Esta cantidad de tiempo es dictaminada por la jornada de trabajo, un componente esencial en todo contrato laboral.

Según el Código de Trabajo las únicas jornadas de trabajo y tácitamente expresas en el cuerpo legal ya antes mencionado son las siguientes:

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (Código del Trabajo, 2012, pág. 23)

Art. 48.- Jornada especial.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana. (Código del Trabajo, 2012)

Art. 49.- Jornada nocturna.- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento. (Código del Trabajo, 2012, pág. 23)

2.1.2 Los descansos de trabajo.

El trabajo, ya sea físico o intelectual, requiere un esfuerzo que provoca un desgaste; por tanto, el descanso laboral es la manera de lograr que el empleado se recupere de ese sacrificio, se relaje, vuelva a tener fuerza y energía y pueda seguir desempeñar sus funciones a pleno rendimiento. El descanso en la jornada laboral influye positivamente en el rendimiento de los empleados. Se estima que

una pausa en el trabajo permite que los trabajadores puedan ser más efectivos al momento de volver a sus tareas. (Bizneo)

Los descansos durante la jornada laboral son períodos de tiempo en los que los empleados pueden tomar un respiro de sus responsabilidades laborales ya que la duración y la frecuencia de los descansos pueden variar según, las políticas de la empresa y el tipo de trabajo; como por ejemplo el descanso para el almuerzo o comida.

Según el Código de Trabajo los únicos descansos y tácitamente expresos en la normativa legal vigente ya antes mencionada, son las siguientes:

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. (Código del Trabajo, 2012, pág. 23)

Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas. (Código del Trabajo, 2012, pág. 24)

Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos.- Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que éstas:

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario

que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo. En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroge perjuicios al interés público.

(Código del Trabajo, 2012, pág. 24)

Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima. (Código del Trabajo, 2012, pág. 24)

2.1.3 El teletrabajo en Ecuador.

El teletrabajo es una actividad laboral no presencial, en la que tanto empleadores como trabajadores cumplen con sus obligaciones desde su hogar o cualquier espacio que cumpla con los requisitos tecnológicos de seguridad ocupacional, incrementando la productividad en las organizaciones y fomentando la innovación organizacional. El Ministro Madero destacó los beneficios que genera el Teletrabajo, ya que facilita la conciliación entre la vida familiar y laboral, aumenta la productividad, optimiza el tiempo de movilización, reduce el estrés y los costos operativos. Estas son algunas de

las ventajas de esta modalidad de trabajo. (Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información)

La situación del teletrabajo en Ecuador estaba influenciada por diversos factores, incluyendo la evolución de la pandemia de COVID-19 y las medidas gubernamentales en respuesta a ella. En muchos lugares, la pandemia llevó a un aumento significativo en la adopción del teletrabajo como medida para reducir la propagación del virus. Sin embargo, las políticas específicas y la prevalencia del teletrabajo pueden variar en función de la región y la industria.

El teletrabajo antes del 2020 se lo conocía en el ámbito empresarial del Ecuador, era revisado como alternativa laboral para aplicarla en casos especiales como por ejemplo: Mujeres embarazadas, personas con capacidades o necesidades diferentes, pero se la consideraba como una opción difícil de ser acogida por el sector empresarial, debido a que creían que era compleja e imposible de ser controlada, dudaban que los empleados trabajarían de una forma óptima y eficiente por no estar en las instalaciones y/o domicilio de la empresa. (Universidad del Zulia, 2021)

El teletrabajo es una modalidad de empleo, que permite a la empresa reducir y/o eliminar algunos costos indirectos de fabricación del bien o servicio como, por ejemplo: Arriendo de las oficinas, costos de depreciación de activos fijos, pago de luz, agua, entre otros. Algunos puntos generales sobre el teletrabajo en Ecuador podrían incluir:

Adaptación durante la pandemia: La pandemia de COVID-19 llevó a que muchas empresas ecuatorianas adoptaran el teletrabajo como una medida temporal para garantizar la continuidad de las operaciones mientras se mantenían las restricciones de movimiento.

Tecnología y conectividad: La efectividad del teletrabajo puede depender de la disponibilidad de tecnología y de una conexión a Internet confiable. En áreas urbanas, es probable que la infraestructura sea más sólida en comparación con áreas rurales.

Políticas de las empresas: Las políticas de teletrabajo pueden variar según las empresas. Algunos pueden haber adoptado el teletrabajo de manera más permanente, mientras que otros pueden haber vuelto a modelos de trabajo más tradicionales.

2.1.4 Regulaciones sobre el teletrabajo en Ecuador.

La regulación sobre el teletrabajo en Ecuador esta tácitamente expresa en el acuerdo ministerial MDT-2022-237 ya que explica claramente sobre el teletrabajo en los siguientes artículos:

Artículo 3.- Igualdad y vigencia plena de derechos. - El teletrabajo reviste de todos los derechos y garantías laborales establecidas en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que los empleadores deberán tomar las medidas adecuadas para que las personas que laboren bajo esta modalidad gocen de los mismos derechos que tienen las personas que trabajan en modalidad presencial. El teletrabajo no constituye por sí mismo causal de terminación de la relación laboral. (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, pág. 02)

Artículo 4.- Vigencia del teletrabajo. - Las partes podrán pactar, en cualquier momento, que la prestación del contrato de trabajo se realice mediante la modalidad teletrabajo, debiéndose definir el periodo de vigencia. El teletrabajo también puede ser originario, en cuyo caso el trabajador inicia sus labores bajo esta modalidad pudiendo posteriormente y de conformidad con el contrato cambiar hacia presencial, de forma ocasional, parcial o permanente. En todos los casos, se deberá respetar la jornada

máxima, los días de descanso y el pago de horas extraordinarias y suplementarias. (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, pág. 02)

Artículo 5.- Modalidad de teletrabajo. - Las partes podrán pactar cualquiera de las modalidades de teletrabajo descritas en la normativa vigente. (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, pág. 02)

Artículo 6.- De la ejecución. El teletrabajo podrá realizarse en el lugar convenido por el empleador con el trabajador, pudiendo ser su domicilio u otro lugar determinado. (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, pág. 02)

Artículo 7.- Insumos de teletrabajo. - Le corresponde al empleador proveer los equipos e insumos necesarios para la realización del teletrabajo, de conformidad al Código del Trabajo.

Los valores que se cancelen al trabajador por los servicios asociados al teletrabajo, como telefonía o internet, serán considerados como parte de sus herramientas de trabajo y, por lo mismo, no serán parte de la masa remunerativa de conformidad con lo establecido en el artículo 95 del Código del Trabajo. El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo. (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, pág. 02)

Artículo 8.- Seguridad y Salud.- Le corresponde al empleador adoptar las medidas eficaces para garantizar el mayor grado posible de seguridad y salud dentro del espacio de teletrabajo, para lo cual el empleador definirá técnicamente los insumos, conductas y condiciones necesarias para minimizar los riesgos laborales. Si el lugar en el que se ejecuta el teletrabajo depende únicamente de la voluntad del trabajador, este deberá declarar que adoptará las medidas de seguridad y salud correspondientes. En

todos los casos el trabajador podrá pedir asistencia al órgano técnico encargado de salud y seguridad dentro de la empresa o aquel que ponga a disposición su empleador. (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, pág. 03)

Artículo 9.- Del Registro.- El empleador estará obligado al registro del contrato originario en modalidad de teletrabajo en el sistema que el Ministerio del Trabajo disponga para el efecto en el plazo de treinta (30) días. Una vez pactada la modalidad de teletrabajo en un contrato vigente, el empleador deberá registrar en el plazo de quince (15) días, en el sistema que el Ministerio del Trabajo designe para el efecto, el periodo en el que se ejecutará el contrato de un trabajador en esta modalidad. (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, pág. 03)

Artículo 10.- De la imposibilidad temporal del teletrabajo. Toda circunstancia que impida la ejecución de labores en teletrabajo, deberá ser notificada de manera inmediata por el trabajador al empleador, sin que aquello signifique el fin de la modalidad. Las partes acordarán sobre la continuidad del teletrabajo. (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, pág. 03)

Artículo 11.- Del control. - El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral. (ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237, pág. 03)

2.1.5 Semejanzas y diferencias entre el trabajo presencial y el teletrabajo.

Semejanzas:

Objetivos Laborales: Tanto el trabajo presencial como el teletrabajo buscan alcanzar los mismos objetivos laborales, como completar tareas asignadas, contribuir al éxito de la empresa y cumplir con los estándares de desempeño.

Colaboración: Ambas formas de trabajo requieren algún nivel de colaboración entre los miembros del equipo. Ya sea en persona o a través de herramientas en línea, la comunicación y la colaboración son esenciales.

Uso de Tecnología: Tanto en el trabajo presencial como en el teletrabajo, se hace uso de la tecnología. En el trabajo presencial, esto puede incluir sistemas internos de la empresa, mientras que en el teletrabajo, se utilizan herramientas de comunicación y colaboración en línea.

Estructura Laboral: En ambas modalidades, generalmente hay una estructura laboral que incluye un horario de trabajo, plazos para completar tareas y expectativas de desempeño.

Diferencias:

Ubicación Física: La diferencia más evidente es la ubicación física de los empleados. En el trabajo presencial, los empleados realizan sus tareas en la ubicación física de la empresa, mientras que en el teletrabajo, trabajan desde lugares fuera de la oficina, como sus hogares.

Flexibilidad Horaria: El teletrabajo a menudo ofrece mayor flexibilidad en términos de horarios. Los empleados pueden tener más libertad para establecer sus propios horarios de trabajo, siempre y cuando cumplan con los plazos y expectativas.

Interacción Social: El trabajo presencial permite una interacción social más directa y espontánea entre colegas. En el teletrabajo, la interacción social suele depender de herramientas de comunicación en línea y reuniones virtuales.

Supervisión Directa: En el trabajo presencial, la supervisión directa es más fácil de realizar, ya que los gerentes pueden observar a los empleados en el lugar de trabajo. En el teletrabajo, la supervisión se basa más en resultados y comunicación virtual.

Infraestructura y Recursos: En el trabajo presencial, los empleados tienen acceso a la infraestructura y los recursos de la empresa en el lugar de trabajo. En el teletrabajo, los empleados dependen de sus propios recursos y de la tecnología disponible en sus hogares.

Ambas modalidades de trabajo tienen ventajas y desafíos, y la elección entre trabajar presencialmente o acceder a la manera del teletrabajo depende de factores como la naturaleza del trabajo, las preferencias individuales y las políticas de la empresa.

2.1.6 Características del teletrabajo.

El teletrabajo se distingue por ofrecer esquemas de trabajo remoto a los empleados, pero esto no significa que trabajar un día desde casa por enfermedad o por un accidente sea teletrabajo. Este requiere de ciertas características que revisaremos a continuación.

Es un formato laboral específico

El teletrabajo debe formar parte del convenio entre el empleador y los trabajadores. Muchos marcos legales establecen que esta relación debe ser voluntaria e individual y, en otros casos, esta modalidad también es vista como un beneficio o prestación laboral, siempre y cuando, forme parte de los acuerdos con la empresa contratante.

Se basa en el uso de TIC

Hasta antes del surgimiento de las tecnologías de la información y de la comunicación, difícilmente podíamos hablar de teletrabajo, pues requiere del contacto con los trabajadores para el monitoreo de las actividades o la colaboración.

Pone énfasis en el trabajo por objetivos

Esto puede ser una limitación para el teletrabajo, ya que algunas de sus modalidades impiden dar un seguimiento puntual a cuánto tiempo trabajan. Por este motivo, este formato laboral pone el énfasis en cómo trabajan y en la calidad de sus resultados. Esto se traduce en la definición de metas, objetivos y planes de trabajo que deben cumplirse, más allá de horas laborales a cubrir.

Requiere conectividad

Otro factor importante es que los formatos de teletrabajo exigen conectividad por parte de las empresas y de los trabajadores. Esto no implica que los empleados deban estar conectados 24/7, sino que deben contar con canales adecuados para mantener la interacción con sus superiores, ya sea por vía telefónica, correocorporativo u otras plataformas.

En la actualidad, la conexión a internet es el principal medio del que disponen las empresas para la comunicación, el envío de reportes y la evaluación del personal. Esto también demanda contar con un software para agendas reuniones y con herramientas para trabajar de manera sincrónica.

Es un formato laboral específico

Las modalidades de trabajo a distancia son un formato laboral específico que se estipula por medio de un contrato. Por ello, trabajar desde casa no necesariamente representa que se está trabajando bajo un esquema de este tipo.

El teletrabajo debe formar parte del convenio entre el empleador y los trabajadores. Muchos marcos legales establecen que esta relación debe ser voluntaria e individual y, en otros casos, esta modalidad también es vista como un beneficio o prestación laboral, siempre y cuando, forme parte de los acuerdos con la empresa contratante.

Se basa en el uso de TIC

Hasta antes del surgimiento de las tecnologías de la información y de la comunicación, difícilmente podíamos hablar de teletrabajo, pues requiere del contacto con los trabajadores para el monitoreo de las actividades o la colaboración. Cuando hablamos de teletrabajo hoy, resulta necesario también referirnos al uso de software y de dispositivos computacionales para completar las tareas. Por ello, no hay teletrabajo sin TIC.

Pone énfasis en el trabajo por objetivos

Esto puede ser una limitación para el teletrabajo, ya que algunas de sus modalidades impiden dar un seguimiento puntual a cuánto tiempo trabajan. Por este motivo, este formato laboral pone el énfasis en cómo trabajan y en la calidad de sus resultados. Esto se traduce en la definición de metas, objetivos y planes de trabajo que deben cumplirse, más allá de horas laborales a cubrir.

Requiere conectividad

Otro factor importante es que los formatos de teletrabajo exigen conectividad por parte de las empresas y de los trabajadores. Esto no implica que los empleados deban estar conectados 24/7, sino que deben contar con canales adecuados para mantener la interacción con sus superiores, ya sea por vía telefónica, correocorporativo u otras plataformas.

En la actualidad, la conexión a internet es el principal medio del que disponen las empresas para la comunicación, el envío de reportes y la evaluación del personal. Esto también demanda contar con un software para agendar reuniones y con herramientas para trabajar de manera sincrónica.

Permite la autogestión

Por último, el teletrabajo presupone que los empleados tengan la capacidad de tomar decisiones y que sepan desempeñar su trabajo. Esto es necesario porque los modelos de trabajo a distancia limitan la capacidad de monitorear en tiempo real y de manera continua a los trabajadores.

La realización de la modalidad del teletrabajo al implicar la ejecución del trabajo desde el domicilio del trabajador genera un aislamiento en relación al resto de grupo de trabajadores, ya que si bien se cumplen y se respetan los derechos individuales del trabajador como el pago de la remuneración, la afiliación al Seguro Social, la concesión de vacaciones, entre otros.

Esta modalidad atenta contra los derechos colectivos del trabajador como es el derecho a la sindicalización, ya que al no estar juntos en el sitio de trabajo hace difícil las relaciones interpersonales y por ende complica la Constitución de un sindicato.

De la misma manera hace difícil que los trabajadores de manera organizada presenten un proyecto de contratación colectiva o presenten un pliego de peticiones en beneficio de sus derechos.

Sin embargo de que la Constitución de la República garantiza el derecho al trabajo y en el caso de controversia jurídica uno de los principios básicos es el de la seguridad jurídica, la mayor parte de trabajadores aceptan estos cambios de modalidad laboral sin reclamación alguna ya que parten del criterio de que para ellos es fundamental contar con una fuente de trabajo con el que puedan sustentar a sus familiares independientemente de la modalidad en base al acuerdo y la ejecuten.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación

La metodología es la teoría para alcanzar los objetivos propuestos dentro del proyecto de investigación, con métodos lógicos se abarca los inductivos, deductivos e históricos, que estarán destinados para llegar a conclusiones firmes y ciertas, mediante el desarrollo de la investigación bibliográfica, histórica, descriptiva, y la correcta aplicación del método de investigación cuantitativa.

Para alcanzar el principal objetivo del proyecto de investigación de: “El cambio de modalidad presencial a teletrabajo frente al respeto de los derechos laborales de los trabajadores privados del Ecuador, año 2022”. Se utilizará la metodología cuantitativa la cual se desarrollará mediante datos e información para llegar a una verdad a partir los resultados tanto de los empleadores y trabajadores para tener conclusiones críticas mediante la tabulación de las encuestas.

3.2 Tipo de Investigación

Investigación Histórica: Este tipo de investigación permitirá examinar eventos sobre el cambio de modalidad de trabajo de los trabajadores, y sobre todo respetando sus derechos laborales, bueno su origen, el impacto que ha venido generando en el transcurso del tiempo, así facilitando un estudio de manera ordenada; referente a la situación laboral de los trabajadores privados del Ecuador.

Investigación Bibliográfica: Este tipo de investigación consiste en reunir información necesaria para la correlación del presente proyecto de investigación, por lo que se busca seleccionar y recopilar desde una base bibliográfica mediante la compilación de datos, ideas, opiniones, sabiendo responder las interrogantes formuladas respecto a los encuestados ante el cambio de modalidad presencial a teletrabajo frente al

respeto de derechos laborales forjando el respectivo uso de los libros, el internet; los mismos que son de mucha utilidad para el desarrollo, perfeccionamiento, y progreso del presente proyecto.

Investigación Descriptiva: En este tipo de investigación se estudia o se puntualiza la situación presente de los trabajadores que se encuentran laborando en la ciudad de Guaranda; comprendiendo lo pertinente a personas, hechos, relaciones sociales.

Investigación Exploratoria: Este tipo de investigación según la selección aleatoria de cierto grupo de personas encuestadas, el cual será estudiado y evaluado para demostrar o comprobar el respeto de los derechos laborales.

Según el tipo de datos empleados:

Investigación Cuantitativa: Este tipo de investigación busca la recopilación, observancia e identificación de información a través de varias fuentes, es decir, la naturaleza de esta investigación es el uso de herramientas estadísticas; de esta manera permitiendo el análisis correspondiente sobre el comportamiento de los trabajadores y empleadores al realizar el cambio de modalidad del trabajo frente al respeto de derechos laborales.

Según el tipo de inferencia

Método Descriptivo: Este método consiste en la descripción y observación actual sobre el cambio de modalidad del trabajo, frente al respeto de derechos laborales que se presenta en la ciudad de Guaranda, de tal manera que este método no solo va orientada a tabular y a la recolección de datos de los encuestados, sino que se procura una interpretación racional sobre el objeto de estudio analizando los resultados significativos que pueden contribuir al conocimiento que sostuviera esta investigación.

Método Deductivo: En este método se muestran conceptos, definiciones, leyes, jurisprudencia, principios, normas generales.

Método Inductivo: Se da a partir de la indagación de los casos y hechos que han originado el desplazamiento de los trabajadores, respecto al cambio de modalidad presencial a teletrabajo, para llegar a determinar las leyes y principios que rigen, mediante la lógica.

3.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Metodología	Métodos	Técnicas de producción de datos
Cuantitativa	<p>Experimental: Se fundamenta en las variables no comprobadas para analizarlas.</p> <p>Encuestas: Con esta técnica se busca obtener datos de varias personas trabajadores, lo cual va ayudar a utilizar un listado de preguntas con el fin que contesten de manera escrita, se lo denomina cuestionario y se tendrá un análisis descriptivo de las situaciones por el cual los trabajadores no reclaman sus derechos laborales ante los cambios que realizan los empleadores respecto al cambio de modalidad en su trabajo respectivo.</p>	<p>Cuestionarios: En cual se define como el conjunto de interrogantes que se utiliza en el proceso investigativo para obtener información, mismo que sirve para recabar datos importantes de la encuesta realizada.</p> <p>Recopilación de datos: Parte utilizando la modalidad bibliográfica-documental ya que se revisó información contenida en leyes, libros, que ayuden a generar criterios jurídicos de acuerdo al material revisado, registrando los datos relevantes en las fichas bibliográficas.</p>

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.

Criterio de inclusión: Forman parte de la presente investigación los trabajadores de entidades privadas que han sido cambiados de modalidad del trabajo presencial a teletrabajo.

Criterio de exclusión: No son considerados para la presente investigación todos aquellos trabajadores que trabajan en instituciones públicas de manera presencial.

3.5 Población y muestra

Población: El presente trabajo está dirigido a trabajadores que perteneciendo a la población económicamente activa, prestan sus servicios en instituciones privadas y pueden ser objeto de cambio de modalidad presencial a teletrabajo.

Muestra: Es aleatoria y estratificada, considerándose un número de 30 personas que conforman la población a investigarse.

En la determinación de la muestra no se establece la necesidad de aplicar ninguna fórmula estadística debido al reducido número de la población.

3.6 Localización Geográfica del Estudio

Esta investigación se la realiza en la República del Ecuador, a los trabajadores que prestan sus servicios en entidades privadas y que pueden ser objeto del cambio de modalidad presencial a teletrabajo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Con los resultados del estudio del siguiente Proyecto de Investigación se pudo conocer la siguiente información obtenida mediante encuestas que se conformaron por diez preguntas realizados a una muestra de una determinada población en la provincia de Bolívar, cantón Guaranda. De esta manera se puede conocer y sobre todo evidenciar sobre el respeto de los derechos laborales de los trabajadores privados del Ecuador frente al cambio de modalidad del trabajo.

1. ¿Conoce usted que es el teletrabajo?

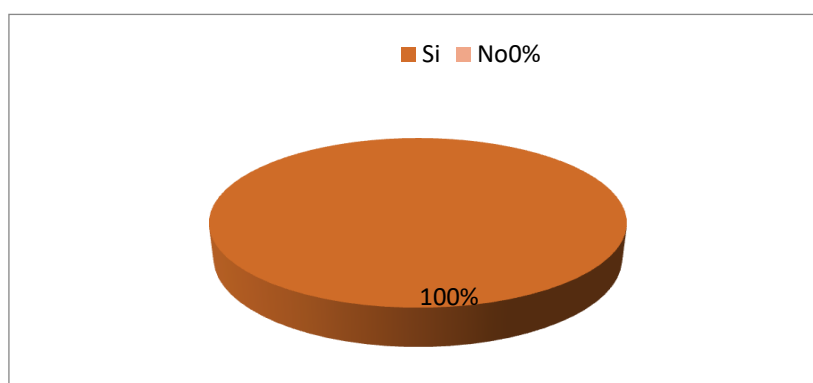
Tabla 1

Conocimiento sobre el teletrabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Ilustración 1

Conocimiento sobre el teletrabajo.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.
Elaborado por: Christopher Pazmiño.

Análisis: La totalidad de la muestra encuestada tiene un conocimiento general de lo que es la modalidad del teletrabajo aplicada especialmente en nuestro país desde la pandemia, por lo tanto los datos que puedan aportar para la presente investigación serán datos relevantes y de gran importancia.

2. ¿Cree que el teletrabajo está bien regulado legalmente?

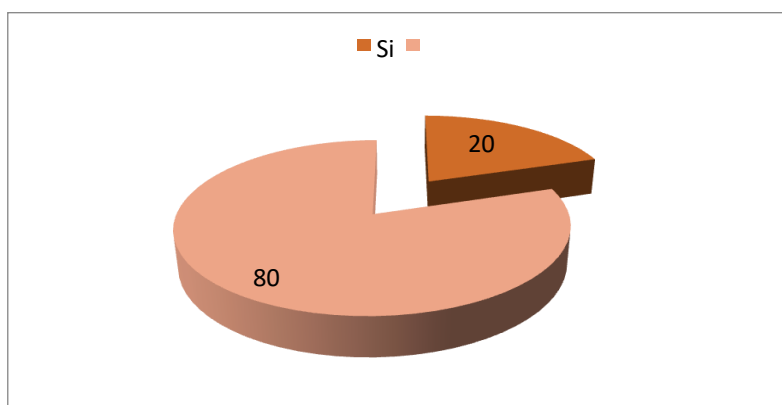
Tabla 2

El teletrabajo regulado legalmente.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	20%
No	24	80%
Total	30	100%

Ilustración 2

El teletrabajo regulado legalmente.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

Elaborado: Christopher Pazmiño.

Análisis: El 80% de las personas encuestadas creen que esta modalidad del teletrabajo aún no está adecuadamente regulada en nuestra legislación, mientras que el 20% de los encuestados considera que si está bien regulada y es a lo mejor por la existencia de varios acuerdos ministeriales que fueron emitidos a partir de la pandemia del Covid-19.

3. ¿Conoce usted que en la actualidad existen empresas que trabajan bajo la modalidad del teletrabajo?

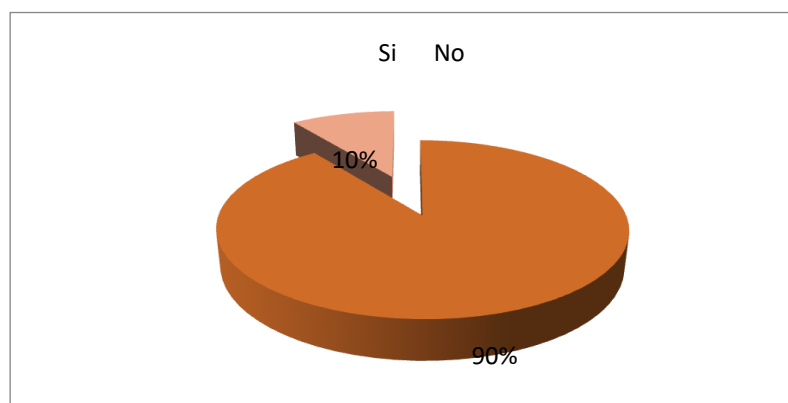
Tabla 3

Empresas que trabajan en la actualidad mediante el teletrabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Ilustración 3

Empresas que trabajan en la actualidad mediante el teletrabajo.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

Elaborado: Christopher Pazmiño.

Análisis: El 90% de la población encuestada conocen que actualmente muchas empresas se mantienen trabajando bajo la modalidad del teletrabajo sobre todo para reducir costos de operación mientras que apenas un 10% desconoce de que actualmente haya empresas que trabajan bajo la modalidad del teletrabajo.

4. ¿El Ministerio de Trabajo ha socializado adecuadamente la aplicación de la modalidad del teletrabajo?

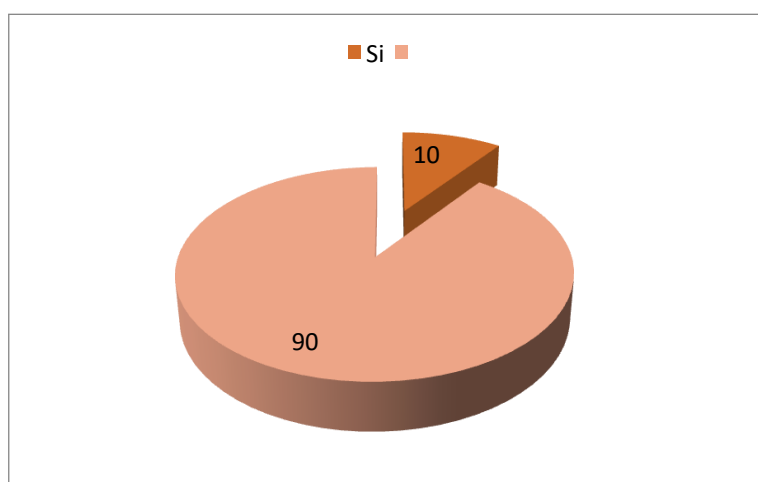
Tabla 4

Sociabilización sobre el teletrabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	10%
No	27	90%
Total	30	100%

Ilustración 4

Sociabilización sobre el teletrabajo.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Christopher Pazmiño.

Análisis: La mayoría de la población encuestada que representa un contundente 90% indica que el Ministerio de Trabajo no ha socializado adecuadamente ni la aplicación de la modalidad del teletrabajo ni la forma como se cambia de modalidad de trabajo, existiendo apenas un 10% que considera lo contrario.

5. ¿La modalidad del teletrabajo garantiza los derechos del trabajador?

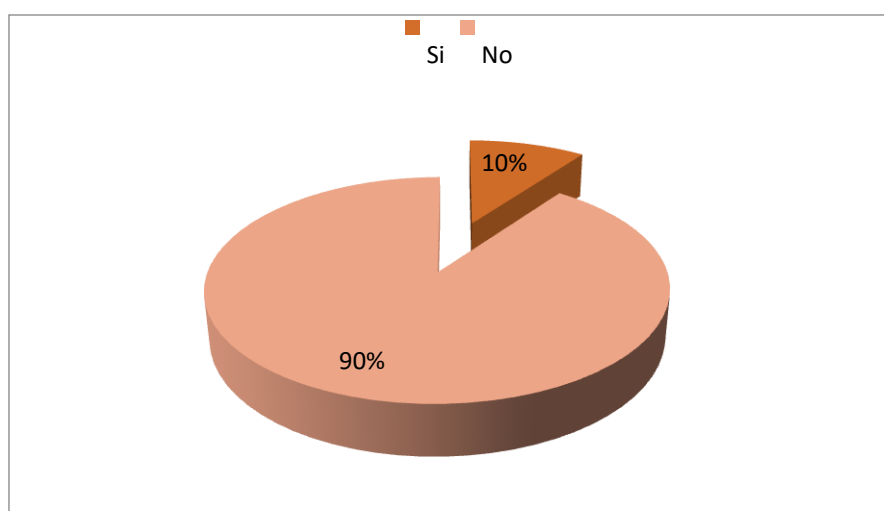
Tabla

Derechos del trabajador.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	10%
No	27	90%
Total	30	100%

Ilustración 5

Derechos del trabajador.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Cristopher Pazmiño.

Análisis: De la población encuestada el 90% de la misma indica que la aplicación de la modalidad del teletrabajo no garantiza los derechos del trabajador, ya que el hecho de no compartir un sitio de trabajo imposibilita tanto las relaciones interpersonales como las relaciones laborales, a pesar de aquello un 10% considera lo contrario.

¿Conoce usted la legislación existente sobre el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo?

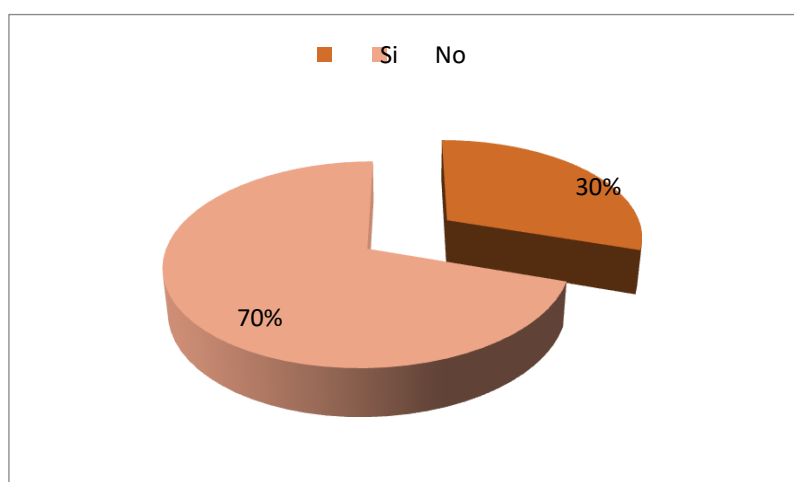
Tabla 6

Legislación existente.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	30%
No	21	70%
Total	30	100%

Ilustración 6

Legislación existente.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Cristopher Pazmiño.

Análisis: Apenas el 30% de la población encuestada tienen cierto conocimiento de

la legislación y de manera específica del acuerdo ministerial que permite el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo, en tanto que en un 70% de la población desconoce de esta normativa legal.

6. ¿Considera que el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo impide el ejercicio de ciertos derechos laborales?

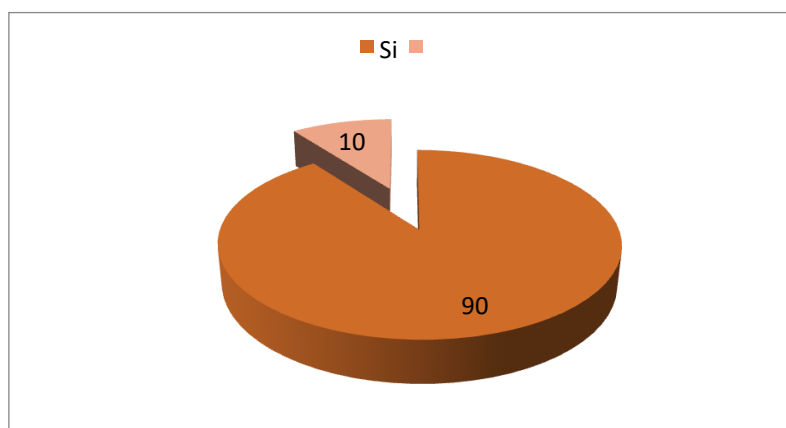
Tabla 7

Cambio de modalidad del trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Ilustración 7

Cambio de modalidad del trabajo.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Cristopher Pazmiño.

Análisis: Evidentemente el 90% de las personas encuestadas indican que existe afectación a

varios derechos laborales, ya que con la modalidad del teletrabajo el trabajador está solo y no se interrelaciona con sus compañeros de trabajo para buscar objetivos y beneficios comunes para todos, pues el 10% manifiesta lo contrario.

7. Entre los principales derechos afectados con el cambio de modalidad de trabajo están los Derechos Colectivos?

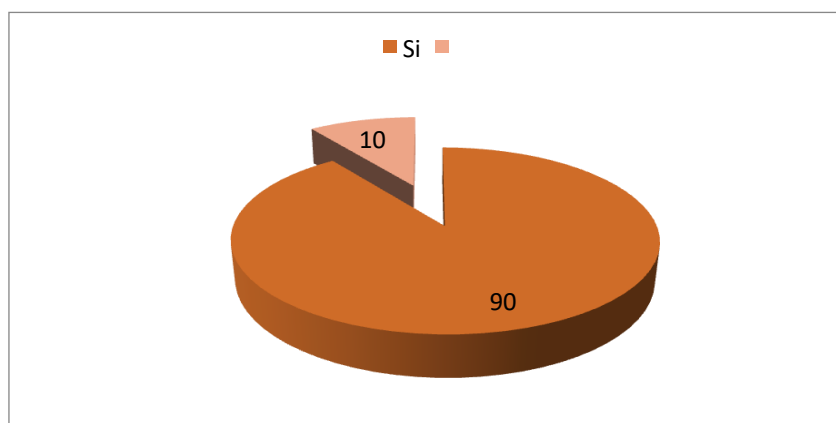
Tabla 8

Derechos colectivos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Ilustración 8

Derechos colectivos.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Cristopher Pazmiño.

Análisis: El 90% de la población encuestada coincide en manifestar que el

cambio de modalidad de trabajo presencial al trabajo teletrabajo afectan especialmente el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo como son derecho a la organización, contratación colectiva y conflicto colectivo.

8. ¿Considera que el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo beneficia más al empleador?

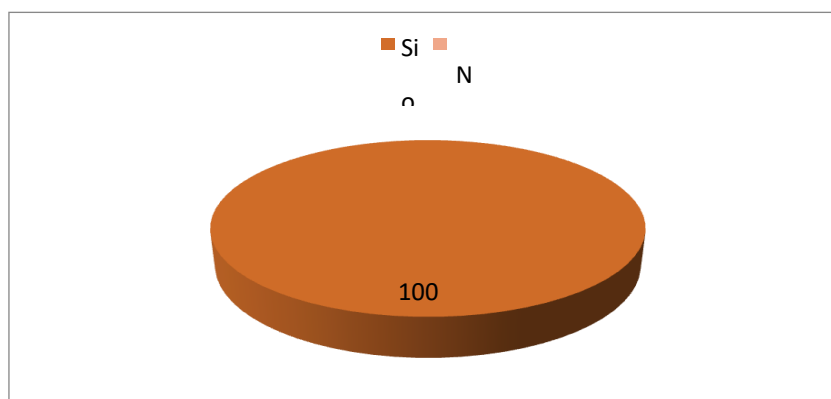
Tabla 9

Beneficios sobre el cambio de m modalidad del trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Ilustración 9

Beneficios sobre el cambio de m modalidad del trabajo.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Cristopher Pazmiño.

Análisis: Evidentemente que el 100% de las personas encuestadas manifiestan

que el cambio de modalidad presencial a teletrabajo es más beneficioso sobre todo para el empleador ya que es el quien va a tener un mayor ahorro en inversiones, gastos de operación y otros que bajo ningunas circunstancias son equiparables al esfuerzo que realiza el trabajador.

9. ¿Considera que el teletrabajo es aplicable a todas las modalidades de trabajo?

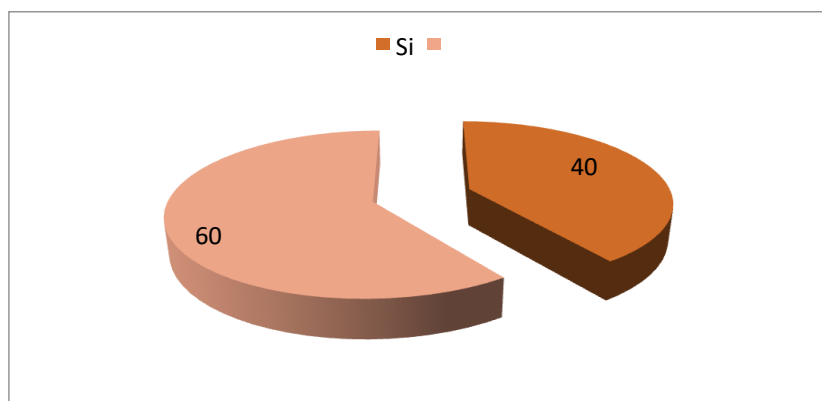
Tabla 10

Aplicación de modalidades de trabajo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	40%
No	18	60%
Total	30	100%

Ilustración 10

Aplicación de modalidades de trabajo.



Fuente: Trabajadores de la Ciudad de Guaranda.

Elaborado por: Cristopher Pazmiño.

Análisis: El 60% de la población encuestada indica que el teletrabajo no se puede

aplicar a todas las modalidades y formas de trabajo, ya que hay muchas actividades que exigen la presencia física del trabajador para cumplir eficientemente con las labores contratadas sin embargo existe un 40% que opina que el teletrabajo si es aplicable q todas las modalidades y formas de trabajo.

4.2. Discusión

La doctrina jurídica laboral al establecer los principios rectores del derecho Laboral contempla los principios de irrenunciabilidad y de intangibilidad de los derechos laborales, principios que establecen que los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nulo toda estipulación por escrito, así también el principio de intangibilidad establece que los derechos del trabajador no pueden ser tocados, cambiados ni desmejorados, ya que los derechos del trabajador son progresivos.

Es desarrollo de las tecnologías de información y comunicación ha incidido mucho en la vida de los ciudadanos ecuatorianos, habiendo cambiado las relaciones interpersonales, la educación e inclusive el trabajo.

Dentro de la evolución del trabajo hablamos que en los tiempos modernos se ha desarrollado la modalidad del teletrabajo como una nueva forma de prestar las relaciones laborales con ayuda de las tecnologías de información y comunicación, modalidad que está regulada en el Ecuador desde el año 2016 específicamente para el sector privado.

Con la aparición de la pandemia del Covid-19 en el año 2020 y debido al confinamiento de las personas para evitar el contagio masivo de esta pandemia las entidades públicas y las empresas privadas para no paralizar sus actividades optaron por disponer a sus trabajadores la ejecución de sus labores mediante la modalidad del teletrabajo, este cambio de régimen obedeció a una necesidad urgente de precautelar la salud de los ciudadanos frente a un mal desconocido, y aun con la falta de normativa legal tuvieron que emitirse acuerdos ministeriales en el año 2020 que vayan normando esta modalidad de trabajo.

Superada la pandemia muchas empresas sobre todo del sector privado continúan manteniendo para sus trabajadores la modalidad de teletrabajo, habiendo cambiado el trabajo presencial a la modalidad del teletrabajo, pues fue a partir del año 2020 con la emisión del acuerdo ministerial MDT-2020-081 emitido el 14 de septiembre que se regula la posibilidad de que a través de un acuerdo de las partes es decir de empleador y trabajador el contrato de trabajo sea modificado de manera permanente efectuando el cambio de modalidad presencial a teletrabajo, para lo cual es necesario contar con un adendum al contrato de trabajo en el cual se exprese la voluntad de las partes para que opere dicho cambio de modalidad.

Si bien es cierto, existiendo empresas privadas que han visto la conveniencia de cambiar el régimen laboral de presencial a teletrabajo sobre todo porque esto implica reducción de costos operativos en cuanto a pago de servicios básicos, pago de subsidios de transporte, alimentación en favor de los trabajadores, ahorro en arrendamiento de locales entre otros, se están vulnerando derechos laborales que son irrenunciables e intangibles como por ejemplo el derecho a la sindicalización y a la contratación colectiva sobre todo que aun estando garantizados en la legislación ecuatoriana están garantizados también en los convenios internacionales de la organización internacional del trabajo.

El objetivo general planteado en este trabajo de investigación fue el de investigar si el cambio de modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo cumplió con la normativa jurídica vigente en el país, a lo cual claramente se evidencia que aun existiendo acuerdos ministeriales aun esta modalidad del teletrabajo no está debidamente regulada en nuestra legislación más aun cuando el Ministerio de Trabajo ha sociabilizado adecuadamente y no ha regulado efectivamente la implementación del teletrabajo.

En la legislación laboral ecuatoriana existen los derechos individuales del trabajo y los derechos colectivos del trabajo por lo que considero que con la modalidad del teletrabajo especialmente están siendo vulnerados los derechos colectivos del trabajo de los teletrabajadores.

Este cambio de modalidad presencial a teletrabajo principalmente beneficia a los empleadores ya que implica para ellos un ahorro de costos de producción frente a la vulneración de derechos laborales.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Con base a los resultados obtenidos, se ha determinado las siguientes conclusiones:

- ✚ La modalidad del teletrabajo es una realidad laboral que se vive en el Ecuador y con mayor énfasis a partir de la pandemia sufrida en el año 2020, esta modalidad cobro fuerza por el confinamiento que sufrimos los ecuatorianos a raíz de la pandemia del Covid-19, muchas empresas luego de haber superado esto volvieron a retomar las actividades presenciales en tanto que otras hasta la actualidad se mantienen en la modalidad del teletrabajo como es el caso de la Empresa Caldic de la ciudad de Quito que es una empresa distribuidora de productos químicos para la industria la cual a sus trabajadores solamente se les emitió la disposición para continuar en el teletrabajo, sin que se haya cumplido con lo que dispone el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 del 14 de septiembre del 2020.
- ✚ La modalidad del teletrabajo es una modalidad que se impuso a causa de una emergencia sanitaria y que hasta el momento no se encuentra debidamente regulada en el Código del Trabajo normando específicamente esta modalidad laboral, pues la única legislación existente que regula la modalidad del teletrabajo están recogidas en varios acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo, sin que hasta el momento exista una norma legal específica dentro del Código del Trabajo que regule esta modalidad laboral.

✚ La modalidad del teletrabajo vulnera sobre todo los derechos colectivos de los trabajadores entre ellos el derecho a la sindicalización y el derecho a la contratación colectiva, derechos colectivos de los trabajadores que pueden ejecutarse únicamente cuando se mantiene un grupo organizado de trabajadores y se constituyen en un sindicato para exigir el respeto de sus derechos laborales, en la modalidad del teletrabajo si cada trabajador la realiza de manera virtual desde su domicilio es muy difícil generar y lograr realizar relaciones interpersonales que motiven a la unidad y a la organización.

5.2 Recomendaciones

Con base a todo lo antes expuesto se puede realizar las siguientes recomendaciones:

- ✚ A la Asamblea Nacional el proponer reformas legales a través de las cuales en el Código del Trabajo se regule de manera efectiva la modalidad del teletrabajo y el respeto a todos los derechos de los trabajadores.
- ✚ Al Ministerio de Trabajo implementar políticas de control y seguimiento para verificar si es que en las empresas privadas que continúan realizando teletrabajo se ha cumplido con la normatividad legal vigente, es decir con la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 del 14 de septiembre del 2020.
- ✚ A la Asamblea Nacional para que legisle en relación a estas nuevas modalidades de trabajo que se vienen implementando en el Ecuador, y se introduzca en el Código de Trabajo un capítulo que regule de manera específica la ejecución de la modalidad del teletrabajo, ya que como se dijo anteriormente en la actualidad únicamente esta modalidad es regulada mediante acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237. (s.f.). ACUERDO MINISTERIAL No.

MDT-2022-237. Obtenido de ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237:

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/MDT-2022-237->

ACUERDO-MINISTERIAL-TELETRABAJO-SECTOR-PRIVADO-23-12-

22.pdf?x42051

ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237. (s.f.). ACUERDO MINISTERIAL No.

MDT-2022-237. Obtenido de ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2022-237:

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/MDT-2022-237->

ACUERDO-MINISTERIAL-TELETRABAJO-SECTOR-PRIVADO-23-12-

22.pdf?x42051

Bizneo. (s.f.). Bizneo. Obtenido de Bizneo: [https://www.bizneo.com/blog/descanso-en-el-](https://www.bizneo.com/blog/descanso-en-el-trabajo/)

trabajo/

CEUPE. (s.f.). Obtenido de CEUPE: [https://www.ceupe.com/blog/insercion-](https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html#:~:text=La%20inserci%C3%B3n%20laboral%20es%20el,responsabilidades%20y%20condiciones%20del%20trabajo.)

laboral.html#:~:text=La%20inserci%C3%B3n%20laboral%20es%20el,responsabilidades%20y%20condiciones%20del%20trabajo.

CEUPE. (s.f.). CEUPE. Obtenido de CEUPE: [https://www.ceupe.com/blog/jornada-de-](https://www.ceupe.com/blog/jornada-de-trabajo.html)

trabajo.html

Código del Trabajo. (26 de Septiembre de 2012). Lexis. Obtenido de Lexis:

[https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf

Díaz, S. (2021). *TEXTOS DE APOYO DIDÁCTICO*. México: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Dzib, A. (2022). *Questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información . (s.f.). *Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información* . Obtenido de *Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información* : <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/el-teletrabajo-en-ecuador-aumenta-gracias-al-trabajo-de-los-sectores-publico-y-privado/#:~:text=%2D%20El%20teletrabajo%20es%20una%20actividad,organizaciones%20y%20fomentando%20la%20innovaci%C3%B3n>

Morales, F. (2021). *3 Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. México: Space.

Ochoa Díaz, C. E. (Septiembre de 2021). *Repositorio Institucional Uniandes*. Obtenido de *Repositorio Institucional Uniandes*: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13626>

Qualtrics. (2022). *qualtrics.com*. Obtenido de <https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-de-la-experiencia/investigacion/que-es-una-encuesta/>

Universidad del Zulia. (09 de Mayo de 2021). *Universidad del Zulia*. Obtenido de *Universidad del Zulia*: <https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/html/>

Valle Gastaminza, F. (2022). *ANÁLISIS DOCUMENTAL*. México: UNAM. Obtenido de <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>

ANEXOS

ANEXO I**FORMATO DE ENCUESTA****UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR****FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS****CARERA DE DERECHO**

Tema: “El cambio de modalidad presencial a teletrabajo frente al respeto de los derechos laborales de los trabajadores privados del Ecuador, año 2022”.

Objetivo: Explicar los derechos vulnerados en los trabajadores privados del país al haber sido objeto de cambio de modalidad presencial a teletrabajo.

1. ¿Conoce usted que es el teletrabajo?

Si ()

No ()

2. ¿Cree que el teletrabajo está bien regulado legalmente?

Si ()

No ()

3. ¿Conoce usted que en la actualidad existen empresas que trabajan bajo la modalidad del teletrabajo?

Si ()

No ()

4. ¿El Ministerio de Trabajo ha socializado adecuadamente la aplicación de la modalidad del teletrabajo?

Si ()

No ()

5. ¿La modalidad del teletrabajo garantiza los derechos del trabajador?

Si ()

No ()

6. ¿Conoce usted la legislación existente sobre el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo?

Si ()

No ()

7. ¿Considera que el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo impide el ejercicio de ciertos derechos laborales?

Si ()

No ()

8. ¿Entre los principales derechos afectados con el cambio de modalidad de trabajo están los Derechos Colectivos?

Si ()

No ()

9. ¿Considera que el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo beneficia más al empleador?

Si ()

No ()

10. ¿Considera que el teletrabajo es aplicable a todas las modalidades de trabajo?

Si ()

No ()

AGRADEZCO SU COLABORACIÓN

ANEXO II

Fotografías de la encuesta aplicada a los trabajadores.

