



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**El impacto del teletrabajo en el derecho laboral a la luz de la
legislación ecuatoriana**

AUTOR:

Arteaga Montesdeoca, Rocío Anahí

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPUBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Monar Viña, Eduardo Xavier

2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Arteaga Montesdeoca Rocío Anahí**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. Monar Viña, Eduardo Xavier

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Lynch Fernández de Nath, María Isabel

Guayaquil, a los 17 días de Febrero del 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Arteaga Montesdeoca Rocío Anahí

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **El impacto del teletrabajo en el derecho laboral a la luz de la legislación ecuatoriana**, previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 17 del mes de Febrero del año 2021

LA AUTORA

f. 

ARTEAGA MONTESDEOCA, ROCÍO ANAHÍ



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, Arteaga Montesdeoca Rocío Anahí

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **El impacto del teletrabajo en el derecho laboral a la luz de la legislación ecuatoriana**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 17 del mes de Febrero del año 2021

LA AUTORA:

f. 

Arteaga Montesdeoca, Rocío Anahí

Informe URKUND:

URKUND

Documento	TESIS-Anahí (sin protocolarias).docx (D96933020)
Presentado	2021-03-01 18:30 (-05:00)
Presentado por	José Miguel García Auz (jose.garcia05@cu.ucsg.edu.ec)
Recibido	jose.garcia05.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	RV: Tesis Anahí corregida sin páginas protocolarias Mostrar el mensaje completo 0% de estas 12 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

URKUND interface toolbar with icons for zoom, copy, paste, and navigation.

Lista de fuentes Bloques

+	Categoría	Enlace/nombre de archivo	
+	Fuentes alternativas		
+	Fuentes no usadas		

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir ?

TUTOR:

f.



Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

LA AUTORA:

f.



Arteaga Montesdeoca, Rocío Anahí

AGRADECIMIENTO

A mi madre Rocío, porque sin sus oraciones, su fe y su amor nada de esto sería posible. A mi padre, Jaime, por creer y apostar todo por mí.

No encontraré nunca las palabras suficientes para agradecer todo su
esfuerzo
y apoyo.

DEDICATORIA

A Dios por no soltar mi mano en ningún momento y a mis padres por enseñarme que el amor de verdad se demuestra en esfuerzo desmedido, y apoyo incondicional.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

GARCÍA BAQUERIZO, JOSÉ MIGUEL

DECANO

f. _____

REYNOSO GAUTE DE WRIGHT, MARITZA GINETTE

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

GARCÍA AUZ JOSÉ MIGUEL

OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho Periodo: UTE B-2020

Fecha: 24 de febrero de 2021

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “*El impacto del teletrabajo en el derecho laboral a la luz de la legislación ecuatoriana*” elaborado por la estudiante *Arteaga Montesdeoca Rocío Anahí* certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **8 (OCHO)**, lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.

f.


Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

ÍNDICE

Resumen	XI
Abstract	XII
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I	3
ASPECTOS GENERALES DEL TELETRABAJO	3
1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	3
1.2 CONCEPTO Y ELEMENTOS	3
1.3 NATURALEZA JURÍDICA Y ELEMENTOS	6
1.4 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO	7
1.5 HERRAMIENTAS Y VIABILIDAD	8
CAPÍTULO II	10
2.1 DESAFÍOS DE LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ECUADOR	10
2.2 DERECHO A DESCONEXIÓN	10
2.3 LEGISLACIÓN ECUATORIANA DEL DERECHO A DESCONEXIÓN	12
2.4 REMUNERACIÓN Y JORNADA LABORAL	13
2.5 ACCIDENTES LABORALES	14
2.6 DERECHO A LA INTIMIDAD	15
2.7 DERECHOS COLECTIVOS	15
CONCLUSIONES.....	17
RECOMENDACIONES	18
BIBLIOGRAFÍA.....	20

Resumen

El presente trabajo es un estudio analítico que propone exponer los desafíos a los que se enfrenta la figura del teletrabajo en el Ecuador al tener una breve y reciente regulación normativa en la legislación ecuatoriana. Dentro del primer capítulo determinamos el origen de esta reciente modalidad del trabajo, su definición, elementos, características distintivas, y su temprana regulación jurídica. Posteriormente se analizan cada uno de los puntos que representan un desafío para el derecho laboral en la acelerada aplicación de la modalidad del teletrabajo.

PALABRAS CLAVES: TELETRABAJO, DERECHO A DESCONEXIÓN LABORAL, RIESGO LABORAL, DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL, DERECHO A LA INTIMIDAD, **TIC**.

Abstract

The present work is an analytical study that proposes to expose the challenges faced by the figure of telework in Ecuador by having a brief and recent normative regulation in Ecuadorian legislation. Within the first chapter we determine the origin of this recent modality of work, its definition, elements, distinctive characteristics, and its early legal regulation. Subsequently, each of the points that represent a challenge for labor law in the accelerated application of the telework modality are analyzed.

KEY WORDS: TELEWORK, RIGHT TO DISCONNECT WORK, LABOR RISK, RIGHT TO UNION ASSOCIATION, RIGHT TO PRIVACY, ICT

INTRODUCCIÓN

El contexto que vivimos actualmente como humanidad en la que prima el distanciamiento social y el aislamiento por la pandemia del COVID-19 ha acelerado la aplicación de una reciente modalidad de trabajo, que, si bien no es nueva, tuvimos que acogerla en muy poco tiempo.

La rápida e inminente propagación del virus causante del COVID-19 puso contra las cuerdas a todas las administraciones estatales que se vieron obligadas a la creación de nuevas regulaciones para poder decretar confinamientos en aras de detener el crecimiento de la enfermedad, entre estas nuevas regulaciones se implementa el teletrabajo.

Gracias al desarrollo tecnológico hoy en día es posible que el trabajo no se desarrolle necesariamente en un lugar geográfico específico, sino que se puede tratar de un grupo de personas interconectadas entre sí por tecnologías de la comunicación que persiguen un objetivo en común, que siguen órdenes, pero desde la comodidad de sus hogares o cualquier otro lugar.

La aplicación acelerada de esta modalidad de trabajo despierta en los profesionales del derecho muchas dudas sobre la protección o desprotección laboral que podrían sufrir los trabajadores al adoptar forzosamente y en un tiempo muy corto, esta nueva forma de trabajar.

Es importante que se analicen todos los matices que abarca el teletrabajo para definir los términos y condiciones entre el empleador y el trabajador, y que no se convierta en una forma de explotación laboral con herramientas tecnológicas, o por el contrario se convierta en una forma poco productiva de trabajo afectando los intereses del empleador. El presente trabajo tiene como objetivo identificar los inconvenientes que genera la implementación del teletrabajo sin una normativa legal adecuada.

La lectura de este documento investigativo nos ofrece una óptica analítica sobre la aplicación de la modalidad teletrabajo y sus lógicas consecuencias en

la legislación laboral ecuatoriana, las confusiones al respecto y las diversas situaciones que se pueden dar en esta novedosa opción de trabajo.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TELETRABAJO

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El teletrabajo ha surgido como consecuencia del desarrollo de nuevas tecnologías, lo que ha hecho posible que se plantee la forma de trabajar utilizando medios telemáticos. Sus primeras apariciones datan de los años setenta, como consecuencia al crecimiento económico que se dio luego de la segunda guerra mundial lo cual permitió incorporar formas de flexibilización laboral. El concepto de teletrabajo fue invocado por primera vez por Jack Nilles, cuyas investigaciones proponían que, en plena crisis del petróleo, el evitar que uno de cada siete trabajadores en los Estados Unidos se transportara a su lugar de trabajo, evitaría que se necesite importar petróleo en el país, lo que economiza los costos de la empresa y es amigable con el medio ambiente. (Pacheco, 2010, pág. 3)

El paulatino crecimiento de las tecnologías ha hecho que el desarrollo y popularidad del teletrabajo sea también pausada, ya que no fue hasta la década de los noventa que el crecimiento del teletrabajo se hizo evidente, como consecuencia del aumento del uso de la tecnología en las diferentes empresas.

Hoy en día el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación ha permitido que sea factible el crecimiento acelerado de las actividades no presenciales, entre ellas el teletrabajo.

1.2 CONCEPTO Y ELEMENTOS

En el Ecuador el concepto de teletrabajo aparece por primera vez en el Acuerdo Ministerial n.º MDT- 2016-190, que estuvo vigente desde agosto del 2016, el cual reconoce la modalidad del teletrabajo y regula su práctica en el sector privado. Dicho acuerdo define al teletrabajo de la siguiente forma:

“...forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (...)” (Ministerio del Trabajo, 2016, pág. 5)

Ante la emergencia sanitaria declarada en marzo de 2020 se emitió el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-076 con el fin de mermar la pausa a las actividades comerciales que se dieron como consecuencia a los confinamientos obligatorios que se ordenaron por la pandemia del covid-19. El mencionado decreto regula la práctica del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado. (Ministerio del Trabajo, 2020, pág. 3)

Posterior a la expedición del mencionado decreto, el Ministerio del Trabajo emitió el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-077, para regular el trabajo en la situación de emergencia sanitaria, con el fin de viabilizar la modificación de la jornada laboral. (2020, pág. 3)

Antes de la vigencia de los decretos previamente mencionados, la legislación ecuatoriana no preveía nada alrededor de la modalidad teletrabajo, tanto así que no era mencionado en el Código del Trabajo ni en ningún cuerpo normativo, existiendo así un vacío legal respecto de cómo debía llevarse esta forma de trabajar, una forma que –si bien es cierto- no estaba tan vigente, se aplicaba en algunas empresas, de ahí que no sólo exista vacío legal sino que también existía desprotección al teletrabajador.

El 19 de junio del 2020, se publicó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la misma que incluye varios artículos para ser agregados como disposiciones al Código de Trabajo, haciendo referencia al teletrabajo y la forma en que debe de aplicarse por los empleadores, en vista de la nueva realidad que la pandemia mundial nos ha dejado, tomando en cuenta el distanciamiento social y la reducción de aforos en las diversas oficinas y lugares de trabajo.

A pesar de los apresurados esfuerzos del legislador ecuatoriano por definir el concepto de teletrabajo, no es un concepto nuevo, por lo que otras legislaciones, autores, e instituciones ya han logrado delimitar el concepto, aunque no exista un consenso general por tratarse de un concepto jurídico reciente.

Para Nilles J. el teletrabajo se define como cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, de forma que sea posible enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo. Concepto que se adapta muy bien al que recientemente la legislación ecuatoriana ha agregado a su normativa laboral. (1973, pág. 45)

Otro concepto como el de la Asociación Argentina de Teletrabajo estipula que *el "El teletrabajo es una **forma de trabajo** a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico que puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador"* (2011)

Conceptos como el de la Asociación Argentina de Teletrabajo, contempla posibilidades como que no necesariamente el teletrabajo deba realizarse en el domicilio del trabajador sino en cualquier lugar ajeno a este, sin embargo, considero que es importante agregar que debe ser un lugar que efectivamente permita el desarrollo del teletrabajo, es decir que brinde las herramientas tecnológicas como el ambiente adecuado para la concentración del teletrabajador.

En el Ecuador la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario estipula que son *“Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado”* (Registro Oficial Suplemento 229, 2020, pág. 14).

El legislador ecuatoriano, al redactar la norma, otorga libertad al empleador y al trabajador de llegar a un acuerdo mutuo respecto del lugar de teletrabajo, sin embargo, existe la posibilidad de que -si las circunstancias lo permiten- el trabajador elija desde donde va a desempeñar sus funciones, pero si los servicios son prestados en lugares designados por el empleador la ley no lo considera como teletrabajo.

El concepto de teletrabajo según La ley Orgánica de Apoyo Humanitario tiene diferentes tipos y para el efecto la normativa mencionada los ha dividido en autónomos móviles, parciales y ocasionales.

“1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional(..)”

En este artículo de la referida ley, se hace referencia al lugar donde debe realizarse el teletrabajo, que podría ser cualquier lugar, ya que es permitido que en esta modalidad de trabajo el trabajador se ausente del lugar de trabajo y que acuda a él solo en ocasiones que así lo requieran, pero se entiende que el trabajador se encuentra realizando sus actividades en un lugar específico

distinto a la empresa a la que presta sus servicios.

“2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, endispositivos móviles(..)”

El teletrabajo móvil no importa el lugar donde el trabajador desempeñe sus actividades porque este debe realizarlas mediante herramientas tecnológicas que reflejan el trabajo realizado en tiempo real.

“3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina(..)”

4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.”

1.3 NATURALEZA JURÍDICA Y ELEMENTOS

El teletrabajo representa una figura del derecho laboral, ya que conocemos como trabajo a la actividad lícita, personal y remunerada que se da en relación de dependencia. Los elementos mencionados son comunes tanto a la clásica figura de trabajo como al teletrabajo, por lo que podemos inferir que, aunque el teletrabajo cuenta con elementos propios, sigue siendo una figura que interesa al derecho del trabajo.

El acuerdo ministerial MDT- 2016-190 prevé que la aplicación del teletrabajo se realice de forma voluntaria entre el trabajador y el empleador. Independientemente de que el teletrabajo se acuerde al inicio del contrato laboral o posteriormente, no deja de ser un acuerdo de voluntades que preferentemente debe estipularse por escrito. (Ministerio del Trabajo, 2016, pág. 8)

Partiendo de que la Constitución Ecuatoriana reconoce al trabajo como un derecho, también reconoce el acceso a la tecnologías como tal, el reconocimiento del teletrabajo importa acotando que teletrabajo es trabajo, en segundo lugar, corresponde señalar que su característica es que es trabajo a distancia, ya que la actividad se desarrolla sin acudir a la empresa u oficina central, el tercer elemento esencial lo constituye el uso intensivo de las Tecnologías Informáticas y de Comunicación, por último, el teletrabajo es trabajo externalizado, realizado por cuenta ajena, para otros y remunerado por otros” (Cañadas, pág. 34).

1.4 CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

Principalmente el teletrabajo propone una nueva cultura organizacional en los lugares de trabajo, haciéndose posible la flexibilización de los horarios, y la generación de resultados frente a esta nueva modalidad que no necesariamente requiere de las ocho horas diarias que han sido aplicadas en la gran mayoría de sitios de trabajos.

El teletrabajo, como el trabajo común, se encuentra sujeto a un contrato

individual voluntario, es decir un contrato en el que ambas partes consientan y acuerden derechos y obligaciones que van a regir la relación laboral existente entre ambas partes una vez que entra en vigencia dicho documento. El trabajo puede estar determinado o no, siempre y cuando exista el consenso de ambas partes y que se cumpla con la conectividad, es decir que el lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a internet para cumplir con el trabajo.

Es importante destacar que existe igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial, el teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de un trabajador común y por supuesto estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.

Una característica importante es que no importa cuál sea el medio de control para garantizar que el trabajador este cumpliendo con su jornada laboral, es importante que ninguno de estos medios sea invasivo a la vida privada del teletrabajador, precautelando el derecho a la intimidad de este y de su domicilio. (Organización Internacional del Teletrabajo, 2011, pág. 34)

1.5 HERRAMIENTAS Y VIABILIDAD

La regulación ecuatoriana en el acuerdo ministerial MDT 2020-181 sobre el teletrabajo dispone que la responsabilidad de proveer al trabajador de los equipos tecnológicos suficientes y apropiados para el teletrabajo recae en el empleador. (Ministerio del Trabajo)

El cuidado de dichos equipos es responsabilidad del trabajador. Normativa que aún se considera insuficiente, tanto que no hace referencia a la imposibilidad del empleador de dotar de elementos tecnológicos al trabajador.

El acuerdo ministerial MDT- 2016-190, art. 2 emitido antes de la emergencia sanitaria del COVID-19 estipulaba que la identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo deberán acordarse en el contrato de trabajo, sin definir aun la responsabilidad del empleador de proveer de los elementos tecnológicos al trabajador. (Ministerio del Trabajo)

El proveer al trabajador de los equipos necesarios por parte del empleador, es importante para la viabilidad del teletrabajo ya que no hay forma de garantizar que el trabajador sea propietario de las herramientas tecnológicas necesarias para trabajar , resulta un desafío para la correcta ejecución del teletrabajo, ya que la parte empleadora, se encuentra en la responsabilidad adquirir equipos para repartir entre sus trabajadores, de otra forma no es posible ni es viable que se dé el teletrabajo.

Según la Asociación Argentina de Teletrabajo los equipos necesarios para realizar el teletrabajo podrán ser provistos por el empleador, sin embargo, no lo menciona como una obligación del empleador. Contempla también la posibilidad de que el trabajador use sus propias herramientas tecnológicas, pero sugiere que sea la empresa o su empleador quien pague en compensación los gastos que estos le generen al teletrabajador. (2011)

El escenario de que el trabajador sea el que posea sus propios equipos propicios para realizar el trabajo, no lo prevé la legislación ecuatoriana, lo cual también representa un obstáculo ya que no hay protección para la propiedad del trabajador que en este caso trabaja con sus propios medios exclusivamente para el empleador.

CAPÍTULO II

2.1 DESAFÍOS DE LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ECUADOR

Aplicar de manera efectiva la modalidad del teletrabajo en el Ecuador representa un desafío en cuanto a las dificultades que se pueden presentar relacionadas a la ausencia de una normativa específica en materia de teletrabajo.

Para que trabajar mediante el uso de herramientas tecnológicas sea viable y eficaz, es importante que se regule esta práctica manteniendo prioridades relacionadas con la salud y bienestar del trabajador, con el fin de que se pueda equilibrar tanto la vida privada con la vida laboral de este.

No basta con dotar al trabajador con tecnologías, requiere esfuerzo tanto del empleador como del trabajador para lograr un compromiso que permita el teletrabajo y que se pueda explotar el talento humano.

La implementación de una relación laboral que permite una flexibilidad para el trabajador requiere de análisis, ya que no solo se trata de trabajar en un lugar atípico, el teletrabajo representa una serie de interrogantes para el derecho ecuatoriano que están expuestas en los siguientes párrafos.

2.2 DERECHO A DESCONEJÓN

La modalidad de teletrabajo y su necesaria relación con el uso de las TIC, hace que en efecto sea difícil para el trabajador como para el empleador, establecer un límite entre la vida privada del trabajador y su vida laboral. Las

herramientas tecnológicas han logrado flexibilizar el trabajo, ya que no existe la necesidad de estar en un lugar físico para desempeñar el trabajo, sin embargo, tienen un impacto en la calidad de vida del trabajador. La extensión de la jornada laboral no remunerada es un problema que afecta a los derechos del trabajador, como lo son el derecho al **descanso, el ocio, la recreación**, en la modalidad de teletrabajo, el límite de la jornada laboral puede ser difuso y afectar los derechos del trabajador.

Francia es el primer país en reconocer el derecho a desconexión laboral, sin embargo, cabe mencionar que antes de incorporarlo en su legislación laboral se realizó un estudio llamado *Eleas* que concluyó que el 37% de los trabajadores activos, hacen uso actual, cotidiano y repetitivo de algún tipo de dispositivo electrónico o digital, por fuera del horario de trabajo y/o jornada laboral. Así mismo, se descubrió que el 62% de los encuestados, se encontraban a favor de la creación de este nuevo tipo de derecho, en orden de corregir el grado de afectación que las actividades de trabajo ejecutadas en “conexión” debían ser resueltas en el ámbito personal o de familia. (Naranjo Colorado, 2017, pág. 50)

Dicho estudio permitió que Francia se convirtiera en el pionero del derecho de desconexión laboral, emitiendo la ley francesa n° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 también conocida como la *Loi Travail* o *Loi El Khomri* que propone brindar soluciones a los problemas que surgen de la aplicación del teletrabajo.

La definición de derecho de desconexión en la legislación Francesa se encuentra definida en el segundo capítulo de la mencionada ley en el art. 7, el

cual estipula que el objeto principal del derecho a la desconexión es garantizar al trabajador su espacio de descanso, de vida personal y familiar, sin embargo la misma ley consagra que sea mediante políticas públicas que se definan los términos de aplicación del derecho, con uso de campañas de formación y sensibilización para el uso razonable de herramientas digitales en el entorno laboral. (Naranjo Colorado, 2017, pág. 50)

En palabras de Naranjo L.

“El derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia de desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo”. (2017, pág. 51)

Según Naranjo L. es importante plantear la pregunta sobre si es realmente el derecho de desconexión, el derecho a desconectarse de las plataformas tecnológicas, o a ignorar órdenes a través de estas fuera de la jornada laboral, ya que la jornada laboral acordada entre el trabajador y el empleador tiene como objetivo marcar límites entre las funciones laborales y el tiempo libre donde se protegen derechos de ocio, recreación, salud. Por lo tanto, el derecho a desconexión estaría ya protegido por la jornada laboral. (2017, pág. 51)

El derecho a desconectar en tanto funcione como el concepto de la misma jornada laboral en la cual el trabajador se retira de su lugar de trabajo y

suspende sus funciones, en teletrabajo basta con que el trabajador culmine su jornada y se desconecte de las tecnologías en el que desarrolla sus funciones, sin embargo, el derecho a desconectarse va más allá, ya que se debe acotar que el trabajador no solo tiene derecho a desconectarse, sino a ignorar órdenes dadas fuera de la jornada laboral.

2.3 LEGISLACIÓN ECUATORIANA DEL DERECHO A DESCONEXIÓN

En la legislación ecuatoriana no existe una definición de derecho de desconexión, sin embargo, ley Orgánica de Apoyo Humanitario lo reconoce, y se entiende que se trata de un derecho a desconectarse de los artículos tecnológicos, y de ignorar ordenes fuera del horario de la jornada laboral acordada.

Según la referida ley *“El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajadora la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos”*. (Registro Oficial Suplemento 229, 2020)

El acuerdo ministerial MDT-2020-181 también se refiere al derecho de desconexión, estipulando que una vez concluida la jornada laboral el trabajador deberá gozar de un periodo de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. (Ministerio del Trabajo)

Cabe mencionar que el trabajador conserva los periodos de descanso que tendría en la modalidad presencial de trabajo, y tal periodo forma parte del derecho de desconexión según el referido acuerdo ministerial.

A pesar de los esfuerzos por regular el teletrabajo, aún existen lagunas, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, establece que en casos de que la jornada sea parcial o especial, el tiempo de descanso deberá ser cada cuatro horas de trabajo continuo, a pesar de ello la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no contempla que el mandato constituyente 8 en el artículo 2 reconoce la contratación a medio tiempo, por lo cual, garantizando un tiempo de desconexión de al menos doce horas continuas, no se contempla la posibilidad de que la jornada laboral sea más corta, y por ende el trabajador debería tener

derecho a desconectarse más horas de las estipuladas por ley, siempre y cuando las partes no acuerden otra cosa.

2.4 REMUNERACIÓN Y JORNADA LABORAL

Acuerdo ministerial Nro.MDT-2020-077 emitido en razón de la emergencia sanitaria provocada por el virus del Covid-19, menciona las directrices para la reducción, modificación o sustitución emergente de la jornada laboral durante la mencionada declaratoria de emergencia. (Ministerio del Trabajo, 2020, pág. 3)

El mencionado acuerdo permite la modificación de la jornada laboral por parte del empleador privado, y en casos de ser imposible el teletrabajo se puede dar la suspensión de la jornada laboral sin que aquello implique el fin de la relación laboral.

En cuanto al teletrabajo, es importante que el contrato que acuerden las partes estipule con claridad de que jornada se trata, ya que determinando las horas exactas de trabajo se pueden establecer derechos como el derecho de desconexión mencionado en este trabajo, sin dejar de lado los beneficios de seguridad social que podría tener el trabajador dependiendo de la jornada establecida.

La jornada laboral y la remuneración están en una estrecha relación en el teletrabajo, ya que independientemente de que el trabajo se realice e bajo la modalidad de teletrabajo, los efectos que se desprenden en materia de seguridad social son los mismos, por ende, debe pactarse un salario justo con el cual se realiza el cálculo de las aportaciones y contribuciones que se deben al seguro social en beneficio del trabajador.

El acuerdo ministerial MDT-2016-190 que empezó con la regulación del teletrabajo, no obstante, no hace referencia a las obligaciones de remuneración de acuerdo a la jornada laboral, mismas que son necesarias y es requerido establecer si se trata de una jornada completa o parcial. (Ministerio del Trabajo)

La regulación de teletrabajo en el Ecuador determina que la jornada laboral no puede ser diferente a la que limita el código del trabajo, y hace precisiones sobre la remuneración que tampoco puede ser menos del salario básico, sin embargo, no se obliga al empleador al pago de beneficios de alimentación, transporte, uniforme, por la naturaleza del teletrabajo que omite dichas necesidades. (Ministerio del Trabajo, 2020)

2.5 ACCIDENTES LABORALES

El trabajo desde los hogares, acarrea un problema severo y, es lo sumamente complejo que se vuelve para el Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinar si un infortunio que ha sufrido el teletrabajador, es o no un accidente de trabajo; aquello es importante, en razón de que debe otorgar dependiendo del caso una prestación, ya sea esta: económica tales como un subsidio, indemnización y pensión o en su defecto, asistencial como hospitalización o intervención médica. En caso de muerte del afiliado, sus familiares tendrán derecho a montepío y auxilio de funerales.

El reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo estipula los casos calificados como accidentes de trabajo, entre ellos se califica como accidente de trabajo a aquel que se da tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia del mismo. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social)

Según Fernando Muy Perez. *“Los riesgos laborales o también conocidos como riesgos de trabajo son aquellas contingencias o eventualidades a las que está sujeto un trabajador, a la hora de prestar sus servicios por cuenta y órdenes de un empleador.”* (2020, pág. 33)

En la modalidad de teletrabajo existe una gran dificultad respecto de la determinación de los riesgos de trabajo, debido a que el lugar de trabajo sale del control del empleador. Establecer los riesgos se vuelve una necesidad por la novedad de esta forma de trabajo, la relación con las TICs para trabajar puede desprender varias situaciones físicas y psicológicas.

Para que un accidente de trabajo se considere como tal debe contar con el hecho de que tal riesgo se haya producido en ejercicio de la actividad laboral.

En la tradicional forma de trabajo, en el que el trabajador acude a un lugar determinado el riesgo, el accidente de trabajo se configura desde que el trabajador se traslada desde su residencia al lugar de trabajo y viceversa y por supuesto existe también el riesgo mientras el trabajador cumple ordenes o ejecuta su trabajo.

La dificultad de determinar si el riesgo que tiene consecuencias jurídicas es provocado por el trabajo, representa un desafío para esta reciente figura del teletrabajo, la no existencia de un régimen jurídico propio dificulta la determinación del riesgo laboral, ya que el trabajador se encuentra en su domicilio, la línea entre un accidente laboral y un accidente común se vuelve difusa, aunque las consecuencias jurídicas de ambos son distantes.

De acuerdo a Muy Pérez, determinar la existencia de un accidente de trabajo en esta modalidad de teletrabajo debe reunir ciertos requisitos como que se dé dentro de la jornada laboral y en el lugar acordado desde donde se va a realizar el teletrabajo, que comúnmente es el domicilio del trabajador y que exista una relación de causalidad entre el accidente que se ha sufrido y el trabajo, si no se analizan dichas condiciones es fácil confundir el accidente como una calamidad doméstica común. (2020, pág. 43)

El trabajador que se encuentra en un lugar diferente al lugar de trabajo habitual o tradicional y que se encuentre desempeñando sus actividades laborales mediante herramientas tecnológicas se enfrenta a una realidad en que su lugar de trabajo no reúne las características de un ambiente laboral, por lo que las posibilidades de riesgos son más difíciles de proveer tanto para el trabajador como para el empleador.

2.6 DERECHO A LA INTIMIDAD

En la jornada laboral es importante para el empleador ejercer cierto control sobre el empleado, para así poder dar dirección al trabajo, sin embargo, en la modalidad de teletrabajo se dificulta para el empleador verificar que el trabajador cumpla con las actividades propuestas por la naturaleza de la modalidad.

La flexibilidad laboral que permite que el trabajador desarrolle sus actividades desde su domicilio, también dificulta la forma en que el empleador controla que efectivamente se desarrollen las actividades acordadas. La facultad de dirección que tiene el empleador ante el trabajador se ve disminuida o afectada en esta modalidad de trabajo.

El domicilio del trabajador no es un lugar naturalmente propicio para el trabajo, porque se trata de un ambiente adecuado para el descanso y ocio de las personas. El trabajo en casa y las formas de control que tienen los empleadores podrían ser invasivos y vulnerar la intimidad personal y familiar inviolabilidad del domicilio, inviolabilidad y reserva de la correspondencia virtual entre algunos más.

2.7 DERECHOS COLECTIVOS

El teletrabajador cuenta con los mismos derechos que un trabajador tradicional, por lo que ignorar los derechos colectivos representa una discriminación, sin embargo, es importante exponer que representa un desafío para las organizaciones sindicales ya que no cuentan con la concentración de trabajadores en un lugar geográfico específico lo que se traduce en una dispensación de los trabajadores poniendo en juego el ejercicio de los derechos colectivos.

Según Puntriano, los derechos colectivos del trabajador deben contar con tres elementos los cuales son el derecho a formar sindicatos, a negociar de forma colectiva y por último el derecho a la huelga, dichos derechos están previstos por la Constitución de la República en el artículo 326 donde garantiza la libertad de asociarse entre trabajadores para exigir derechos de clase. (2004, pág. 168)

En el ámbito internacional la OIT (Organización Internacional De Teletrabajo) hace referencia a los derechos colectivos y reconoce la libertad sindical, tanto el derecho de constituir organizaciones, afiliarse a estas y establecer estatutos en las mismas.

La OIT en el convenio 98 referente a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y a la negociación colectiva, hace un esfuerzo en visibilizar la protección a los derechos colectivos para evitar cualquier tipo de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical. (Puntriano Rosas, 2004, pág. 167)

Con el teletrabajo, la representación de los trabajadores en la empresa empleadora se ve afectada, a pesar de que se reconozcan y se garanticen los derechos colectivos, al momento de hacer efectivos estos derechos bajo la modalidad referida, el aislamiento de los trabajadores representa un obstáculo para la organización.

La modalidad de teletrabajo no debería ser una razón para que los trabajadores no ejerzan sus derechos colectivos, sin embargo, no es suficiente que sea reconocido así por la normativa, es importante que se estipulen las rutas para hacer efectivos los derechos, garantizar que aun en el aislamiento puedan organizarse. El hecho de que no existe un lugar geográfico donde los trabajadores ejerzan sus actividades diarias dificulta la actividad sindical sin embargo los medios tecnológicos también pueden servir para mantener la representación colectiva de los trabajadores.

La normativa ecuatoriana referente al teletrabajo en la actualidad es pobre en cuanto a los derechos colectivos, si tomamos en cuenta que la aplicación de esta modalidad de trabajo aumento de forma considerable a raíz de la emergencia sanitaria del Covid-19, es necesario que se plantee un sistema en el cual el trabajador a pesar de trabajar de forma aislada, no pierda los beneficios de la representación colectiva.

CONCLUSIONES

1. El teletrabajo y su aplicación a nivel mundial es un fenómeno que importa al derecho laboral por sus alcances tanto privados como colectivos.
2. Los escenarios expuestos en la aplicación del teletrabajo representan retos para el derecho laboral en el Ecuador porque son situaciones que han surgido por la rápida aplicación de esta modalidad de trabajo, sin embargo, requiere de la rápida adaptación tanto de los trabajadores, empleadores, como de la rápida respuesta del legislador ecuatoriano para regular dicha relación.
3. Las nuevas tecnologías que hacen parte de nuestra cotidianidad nos dan la oportunidad de expandir la perspectiva que tenemos sobre el teletrabajo haciendo uso necesario de las TIC's, naturalmente el veloz avance de situaciones de relación entre trabajador y empleador importa al derecho y se convierte en un desafío para que se regule de forma precisa contemplando las posibilidades de conflicto, ya que el teletrabajo es una figura permanente debe permitir una verdadera flexibilización laboral, y brindar oportunidades de trabajo en el marco del respeto del derecho de los trabajadores.
4. Podemos concluir que la tendencia al desarrollo de la modalidad de teletrabajo es positiva, por los beneficios que trae consigo, tanto para el trabajador como para el empleador, siendo la reducción de costos su principal ganancia por la omisión del desplazamiento.
5. La flexibilización laboral permite no solamente libertad horaria, sino que personas que se vean impedidas de moverse puedan acceder al derecho al trabajo, a priori el teletrabajo representa más ventajas que desventajas, sin embargo, la novedad de su implementación representa un desafío para el marco jurídico laboral ecuatoriano.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que se emita una normativa detallada sobre el teletrabajo, que amplíe y/o delimite el alcance de la modalidad de teletrabajo en el Ecuador, ya que la regulación actual resulta insuficiente para afrontar los desafíos que presenta la aplicación de esta modalidad del trabajo.
2. Se recomienda analizar la realidad del empleador ecuatoriano para definir si es adecuada la normativa vigente en cuanto a la provisión de herramientas tecnológicas a los trabajadores para hacer posible el teletrabajo.
3. Es recomendable ampliar el concepto de derecho de desconexión mediante una normativa específica en el contexto del teletrabajo, tomando en cuenta los medios de aplicación de este derecho.
4. Se recomienda que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social emita directrices que regulen la determinación de riesgos de trabajo de forma específica para la modalidad de teletrabajo para precautelar la salud física y emocional del trabajador, y la eventual responsabilidad del empleador.
5. Promover el ejercicio de los derechos colectivos mediante medidas que incluyan medios tecnológicos para evitar la discriminación o exclusión de los trabajadores en modalidad de teletrabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Cañadas, F. (s.f.). Teletrabajo: Revisión Teórica y Análisis Jurídico-Laboral. *Programa Oficial de Doctorado en Ciencias Jurídicas Universidad de Granada*. Universidad de Granada. Tesis Doctorales.
- Cataño Ramírez, S., & Gómez Rúa, N. (2014). *El concepto de Teletrabajo*. Recuperado el 14 de febrero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>
- Cialti, P.-H. (2017). *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?* Recuperado el 16 de febrero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
ESPAÑOLA. Recuperado el 6 de febrero de 2021, de <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/938/643>
<https://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resolucion%20del%20IESS%20513.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (01 de junio de 2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Recuperado el 10 de febrero de 2021, de
- Lahera Forteza, J. (2014). *El impacto del teletrabajo en el derecho del trabajo a la luz de la nueva regulación*
- Ministerio del Trabajo. (12 de marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. Recuperado el 10 de febrero de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (12 de marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. Recuperado el 10 de febrero de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (14 de septiembre de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*. Recuperado el 14 de enero de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181->

TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051

Ministerio del Trabajo. (15 de marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2020-076*. Recuperado el 10 de febrero de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo. (15 de marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2020-077*. Recuperado el 10 de febrero de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo. (24 de agosto de 2016). *Registro Oficial No.825- Segundo Suplemento*. Recuperado el 10 de febrero de 2020, de Acuerdo Ministerialn.º MDT- 2016-190: <https://www.derechoecuador.com/registro-oficial/2016/08/registro-oficial-no-825--miercoles-24-de-agosto-de-2016-segundo--suplemento>

Muy Pérez, E. (22 de septiembre de 2020). *Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador*. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2475/2288>

Muy Pérez, E. (30 de enero de 2020). *Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador*. Recuperado el 14 de febrero de 2021, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33875/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf>

Naranjo Colorado, L. (diciembre de 2017). *Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital*. Recuperado el 14 de febrero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>

Nilles, J. (1973). *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*. California: Jala Internacional.

Organización Internacional del Teletrabajo. (2011). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*. Obtenido de www.ilo.org.ar

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN TELETRABAJO*. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Osio Havriluk, L. (2010). *El Teletrabajo*. Recuperado el 17 de febrero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>

Pacheco, M. (2010). Análisis sobre la aplicabilidad del teletrabajo en la legislación laboral ecuatoriana. *Tesis Doctoral*, 24,-25. Cuenca, Azuay, Ecuador.

Peralta Beltrán, A., Bilous, A., Flores Ramos, C., & Bombón Escobar, C. (31 de enero de 2020). *El impacto del teletrabajo y la administración de empresas*. Recuperado el 28 de enero de 2021, de Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/761/1154>

Pérez Sánchez, C. (2010). *El teletrabajo: ¿más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?* Recuperado el 13 de febrero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3424042>

Puntriano Rosas, C. (2004). *El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores*. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740/12309>

Registro Oficial Suplemento 229. (2020 de junio de 2020). Recuperado el 14 de febrero de 2021, de <https://www.derechoecuador.com/registro-oficial/2020/06/registro-oficial-no229-lunes-22-de-junio-del-2020-suplemento> *Revista de Derecho, Universidad San Sebastian*.

Ruiz, R. (2015). *El teletrabajo: Hacia una nueva forma de trabajo en Chile*.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Arteaga Montesdeoca Rocío Anahí**, con C.C: # 1311713307 autor/a del trabajo de titulación: **El Impacto Del Teletrabajo En El Derecho Laboral A La Luz De La Legislación ECUATORIANA** previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **17 de Febrero de 2021**

f. _____

Nombre: Arteaga Montesdeoca, Rocio Anahí

C.C: 1311713307



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El impacto del teletrabajo en el derecho laboral ala luz de la legislación ecuatoriana		
AUTOR(ES)	Arteaga Montesdeoca, Rocio Anahí		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Monar Viña, Eduardo Xavier		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	17 de febrero del 2021	No. DE PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Contractual, Acceso A La Tecnología		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Teletrabajo, Derecho a Desconexión Laboral, DerechoDe Afiliación, Derecho de Asociación Sindical, DerechoA La Intimidad, TIC.		
RESUMEN/ABSTRACT	<p>El presente trabajo es un estudio analítico que propone exponer los desafíos a los que se enfrenta la figura del teletrabajo en el Ecuador al tener una breve y reciente regulación normativa en la legislación ecuatoriana. Dentro del primer capítulo determinamos el origen de esta reciente modalidad del trabajo, su definición, elementos, características distintivas, y su temprana regulación jurídica. Posteriormente se analizan cada uno de los puntos que representan un desafío para el derecho laboral en la acelerada aplicación de la modalidad del teletrabajo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 993896081	E-mail: anhiarteagaam@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Maritza Ginette Reynoso Gaute De Wright		
	Teléfono: +593-994602774		
	E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			