



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Regulación del Artículo 61 del código de trabajo en relación al  
teletrabajo.**

**AUTOR:**

**Guanulema Orna, Mauricio Alexander**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de**

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR**

**TUTOR:**

**Dr. Castro Patiño, Iván Enrique, Ph.D.**

**Guayaquil, Ecuador**

**15 de septiembre de 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.  
CARRERA DE DERECHO**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Guanulema Orna, Mauricio Alexander**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador**

### **TUTOR**



Firmado electrónicamente por:  
**IVAN ENRIQUE  
EDUARDO CASTRO  
PATINO**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Castro Patiño, Iván Enrique, Ph.D.**

### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Xavier Zavala Egas**

**Guayaquil, a los 15 del mes de septiembre de 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.  
CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Guanulema Orna, Mauricio Alexander**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Regulación del Artículo 61 del código de trabajo en relación al teletrabajo** previo a la obtención del título de **Abogado 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 13 del mes de septiembre del 2021**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Guanulema Orna, Mauricio Alexander**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.  
CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Guanulema Orna, Mauricio Alexander**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Regulación del Artículo 61 del código de trabajo en relación al teletrabajo** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 13 del mes de septiembre del 2021**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**Guanulema Orna, Mauricio Alexander**

# INFORME DE URKUND

**URKUND** Abrir sesión

**Documento:** Tesis - Mauricio Guanulema completo.pdf (0143591753)

**Presentado:** 2022-09-04 17:34 (-05:00)

**Presentado por:** ivancastropatino@gmail.com

**Recibido:** maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com

**Mensaje:** Tesis Tema: REGULACIÓN DEL ARTICULO 61 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN RELACION AL TELETRABAJO [Mostrar el mensaje completo](#)  
2% de estas 17 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
Categoría	Enlace/nombre de archivo
	<a href="https://www.oecd.org/dev/Impacto-financiero-COVID-19-Ecuador.pdf">https://www.oecd.org/dev/Impacto-financiero-COVID-19-Ecuador.pdf</a>
	<a href="https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/Ecuador.pdf">https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2022/03/Ecuador.pdf</a>
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

0 Advertencias. Reiniciar. Compartir.

## TUTOR



Firmado electrónicamente por:  
**IVAN ENRIQUE  
EDUARDO CASTRO  
PATINO**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Castro Patiño, Iván Enrique, Ph.D.**

## EL AUTOR:

f. \_\_\_\_\_

**Guanulema Orna, Mauricio Alexander**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS.  
CARRERA DE DERECHO.**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Xavier Zavala Egas**

DECANO DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**Ab. Maritza Ginette Reynoso Gaute, Mgs.**

COORDINADOR DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

OPONENTE

## ÍNDICE

CAPITULO I.....	2
GENERALIDADES.....	2
1.1    Contexto.....	2
1.2    Breves nociones del teletrabajo .....	4
Capítulo II.....	10
2.1.    El Teletrabajo y su cómputo en la jornada laboral .....	10
2.2.    Argentina: La jornada laboral y su cómputo.....	11
2.3.    España: La jornada laboral y su cómputo .....	13
2.4.    Chile: La jornada laboral y su cómputo.....	14
CONCLUSIONES.....	19
RECOMENDACIONES .....	22
BIBLIOGRAFÍA .....	23

## RESUMEN

El año 2020 sin duda alguna fue un periodo que nos marcaría como personas, pues no solamente nos vimos enfrentadas a una pandemia mundial que amenazaba fuertemente nuestra salud, sino que, también supuso el surgimiento de nuevas alternativas a la presencialidad en el trabajo, entre ellas el teletrabajo o trabajo remoto, modalidad que tomo fuerza en nuestro país. Sin embargo, esto no quiere decir que no existen problemáticas al respecto, y debemos reconocer que, aunque es una figura relativamente nueva en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, lleva más tiempo presente de lo que creemos en otras legislaciones. De ahí que, podemos aprender de los aciertos de otros países, para garantizar una mejor implementación de dicha figura en el nuestro, tal es el caso de la problemática que gira en torno al cómputo efectivo de la jornada laboral, en donde observaremos en el desarrollo del presente trabajo de investigación, la presencia de una problemática para el trabajador.

*Palabras Claves: Teletrabajo, jornada laboral, políticas públicas, reforma, código de trabajo.*



## ABSTRACT

Year 2020 was undoubtedly a period that would mark us as people, because not only were we faced with a global pandemic that strongly threatened our health. But it also meant the emergence of new alternatives to face-to-face work, including teleworking or remote work. However, this does not mean that there are no problems in this regard, because although it is a relatively new figure in the Ecuadorian legal system, the truth is that it has been present longer than we think in other legislations. Hence, we can learn from the successes of other countries, to ensure a better implementation of this figure in ours, such is the case of the problem that revolves around the effective computation of the working day, where we will observe in the development of this research work, the presence of a problem for the worker.

***Key words:*** *Telework, working time, public policies, reform, Labour Code.*

# CAPITULO I

## GENERALIDADES

### 1.1 Contexto

A finales del año 2019 y principios del 2020, la ciudad de Wuhan, perteneciente a la provincia China de Hubei, se convirtió en el epicentro de una enfermedad que pronto llamaría la atención no solo de las autoridades de dicho país, sino también a nivel internacional (Horby, Hayden, & Gao, 2022), se trataría del COVID-19 o Coronavirus. Rápidamente, organismos como la Organización Mundial de la Salud fueron informados al respecto, a fin de observar la magnitud de dicho problema.

Tal es el caso que, en marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud, a través de su Director General, informaron al mundo acerca del nivel de preocupación sobre el coronavirus, manifestando lo siguiente:

En los días y semanas por venir esperamos que el número de casos, el número de víctimas mortales y el número de países afectados aumenten aún más. (...)

Por estas razones, hemos llegado a la conclusión de que la COVID-19 puede considerarse una pandemia.

«Pandemia» no es una palabra que deba utilizarse a la ligera o de forma imprudente. Es una palabra que, usada de forma inadecuada, puede provocar un miedo irracional o dar pie a la idea injustificada de que la lucha ha terminado, y causar como resultado sufrimientos y muertes innecesarias. (...). (Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020)

Como podemos observar, la Organización Mundial de la Salud en marzo de 2020 declaró al COVID-19 como *pandemia* dándole así un nivel de preocupación que no se había visto en el mundo desde hace ya varios siglos. Tal es el caso que, el gobierno Ecuatoriano, y el resto de gobiernos del mundo se declararon en estado de excepción o

de emergencia, debido a la pandemia. Para muestra de lo anterior, cabe remitirnos al Decreto Ejecutivo No. 1017 del 2020 que, en su primer artículo señala:

Artículo 1,- DECLÁRESE el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud, que representan un alto riesgo de contagio para toda la ciudadanía y generan afectación a los derechos de salud y convivencia pacífica del Estado, a fin de controlar la situación de emergencia sanitaria para garantizar los derechos de las personas ante la inminente presencia del virus COVID-19 en Ecuador. (Moreno Garcés, 2020)

Del citado artículo se desprende una de las medidas que tomó el gobierno de turno frente a la alarmante situación provocada por el COVID-19 en el país, y es precisamente por la forma de contagio de dicha enfermedad, siendo transmisible a través del aire, que varias tareas se vieron imposibilitadas en todo el mundo, limitando el ejercicio de varios derechos por encontrarnos en un estado de excepción, siendo entre ellos: libertad de tránsito, libertad de asociación y reunión.

Es así que, como consecuencia de la restricción de varios derechos fundamentales a los ciudadanos ecuatorianos, se veía venir de cerca una fuerte crisis económica en el país, debido a la suspensión de los medios de producción, como señala la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OECD por sus siglas en inglés- en un análisis del impacto del COVID-19 en la economía ecuatoriana. A saber:

Uno de los principales efectos negativos que podría dejar la crisis tiene que ver con la erosión de las cuentas públicas. Por el lado de los ingresos, la contracción económica para el año 2020 viene asociada con una reducción de la recaudación tributaria, así como con un fuerte decrecimiento de los ingresos petroleros, debidos tanto a la caída de los precios de crudo ecuatoriano en el mercado internacional, como a la caída de la producción de petróleo frente a la suspensión de sistemas de transporte de crudo y derivados, y a la menor demanda externa. Adicionalmente, los Presupuestos Generales también contemplan, entre otros, ingresos por la venta de algunos activos públicos que no se han podido materializar en el contexto de la crisis. Por el lado del gasto, las medidas que se

están adoptando para dar respuesta a la emergencia provocada por la crisis, tanto desde el punto de vista sanitario como para mitigar el impacto socioeconómico, exigen una movilización importante de recursos financieros. (OECD, 2022)

Como podemos observar, la OECD ya avizoraba una gran crisis económica para el país, debido al conjunto de situación que venía atravesando Ecuador, empeorando de gran manera por la presencia del COVID-19 en nuestro país. De ahí que, el gobierno ecuatoriano para disminuir el impacto que suponía la pandemia en los hogares ecuatorianos, con la emisión del referido Decreto Ejecutivo No. 1017 decidió incorporar de manera provisional el teletrabajo como una modalidad contractual. Nos referiremos a las cuestiones legales de dicha modalidad en el segundo capítulo del presente trabajo de investigación, dejando para el presente capítulo una breve explicación de las nociones que comprende la mencionada figura.

## **1.2 Breves nociones del teletrabajo**

Como mencionamos previamente, el teletrabajo fue una de las medidas emergentes adoptadas no solo en Ecuador, sino en todos aquellos países que no preveían dicha figura en su legislación, pero ¿Qué se entiende por teletrabajo? Para responder dicha interrogante es necesario referirnos a Peiró y Soler quienes en un artículo publicado en el año 2020 lo definieron como:

El teletrabajo consiste en la realización habitual de la actividad laboral a distancia en un lugar distinto al habitual en la empresa, y a veces en horario diferente. Con frecuencia, la localización alternativa es el propio hogar, aunque existen otras modalidades como el trabajo en espacios de oficina que se contratan por horas (coworking) o en espacios proporcionados por los clientes. El trabajo a distancia requiere conexión a Internet con tecnologías digitales y equipos adecuados. (Peiró & Soler, 2020, p. 2)

De tal manera que, en un sentido amplio el teletrabajo se considera una modalidad laboral en la cual el trabajador que presta sus servicios puede realizarlo de manera remota, sin necesidad de encontrarse físicamente en un espacio determinado, pudiendo ejecutar

sus tareas desde su hogar u otro lugar. Sin embargo, una característica del teletrabajo es que no todos los trabajadores pueden acogerse a dicha modalidad, siendo aplicable para ciertas tareas únicamente.

Ahora bien, el teletrabajo tiene su origen a partir de otra crisis, en concreto la afrontada por Estados Unidos en la década de los 70 debido a la crisis del petróleo. Es así como Jack Nilles, profesional de la NASA, en un estudio para analizar el impacto en la economía norteamericana llegó a la siguiente conclusión: *“si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo.”* (Joric, 2020)

Posteriormente, tenemos que el teletrabajo fue desarrollado con mayor precisión por la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en el cual pulieron la definición de teletrabajo siendo la siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. (Agudo Moreno, 2014, p. 173)

De igual manera, reconocieron que no existe distinción entre las condiciones de empleo de un trabajador normal y un teletrabajador, siendo que los dos gozarán de las mismas condiciones, no sin antes establecer una salvedad:

En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos. (Rodríguez Piñero Royo & Perez Guerrero, 2011, p. 249)

Es decir, los empleadores podrán celebrar acuerdos individuales o colectivos con los teletrabajadores, debido a ciertas condiciones particulares que presenta esta modalidad, podría ser el reconocimiento de un porcentaje de la factura de electricidad,

del agua, entre otros ejemplos, mismos que serán acordados por el empleador y el teletrabajador.

De acuerdo a las nociones expuestas, tenemos que el teletrabajo no es más que el resultado de la constante evolución digital que ha venido experimentando la sociedad, la cual en aras de garantizar el trabajo, tal como ocurrió en los setenta y como sucedió en el 2020, innovó la forma en cómo los trabajadores acudían a sus lugares de trabajo para cumplir con sus funciones.

### **1.3 Implementación del teletrabajo en Ecuador**

Como mencionamos previamente, el gobierno ecuatoriano en pro de mermar o prever la creciente ola de despidos intempestivos que enfrentaba el país, se pensó en una alternativa para garantizar el trabajo de los ciudadanos, de ahí la emisión del Decreto Ejecutivo No. 1017 (2020), el cual en su artículo 6 dispuso lo siguiente:

Artículo 6.- Respecto del desarrollo de la jornada laboral, se dispone lo siguiente:

a) Se SUSPENDE la jornada presencial de trabajo comprendida entre el 17 al 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores y empleados del sector público y del sector privado. El Comité de Operaciones de Emergencias Nacional, una vez evaluado el estado de la situación, podrá prorrogar los días de suspensión de la jornada presencial de trabajo. Para el efecto, los servidores públicos y empleados en general que su actividad lo permita, se acogerán al teletrabajo en todo el territorio nacional conforme el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, para lo cual las máximas autoridades institucionales organizarán las correspondientes acciones con el fin de implementar la modalidad señalada en el presente artículo.

b) Durante el lapso de suspensión de la jornada presencial de trabajo se deberá garantizar la provisión de los servicios públicos básicos, de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, terrestres, marítimas, fluviales, bancarios, provisión de víveres, sectores estratégicos y otros servicios necesarios, en especial, los que ayuden a combatir la propagación del COVID-19. Para el efecto, estos servicios podrán mantener la jornada laboral presencial.

c) Seguirán funcionando las industrias, cadenas y actividades comerciales de las áreas de la alimentación, la salud, los encargados de servicios básicos, toda la cadena de exportaciones, industria agrícola, ganadera y de cuidado de animales. Los supermercados, tiendas, bodegas y centros de almacenamiento y expendio de víveres y medicinas no suspenderán sus servicios. Tampoco se suspenderán los servicios de plataformas digitales de entregas a domicilio y otros medios relacionados a servicios de telecomunicaciones. (Decreto Ejecutivo No. 1017)

Del artículo descrito, fácilmente se puede comprender la intención del Presidente de la República en cumplimiento de su deber de garantizar el trabajo a la ciudadanía, propuso como una solución emergente, una modalidad alternativa de trabajo, mediante el uso de las tecnologías de la información, debido a la situación que atravesaba el país en el año 2020, es así como el teletrabajo o *home office* se introdujo en nuestro país.

Dicho esto, en Ecuador la implementación del teletrabajo como se ha expuesto previamente, fue debido a la crisis sanitaria que enfrentaba el país durante el año 2020. En el marco de esta situación, el Ministerio del Trabajo en fecha 12 de marzo de 2020, expidió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, mediante el cual se definía esta modalidad de la siguiente forma:

Art. 4.- De la implementación de teletrabajo emergente: Es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público o la o el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales.

La implementación de teletrabajo emergente en relaciones contractuales existentes, modifica únicamente el lugar en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni alterar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no vulnera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo. (...). (Ministerio del Trabajo, 2020)

De la lectura del citado artículo se puede identificar claramente que el teletrabajo inicialmente fue concebido como una figura “emergente” para garantizar el trabajo de los colaboradores que -por obvias circunstancias- no podían desplazarse a su lugar de trabajo.

Del mismo modo, se destaca que la implementación del teletrabajo no puede afectar las condiciones contractuales bajo las cuales se celebró el contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador.

Es así que la implementación del teletrabajo a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 resultó una suerte de “parche inmediato” para nuestra legislación, que contrario a otros países, se estaba quedando rezagada en cuanto a la influencia de la tecnología en las relaciones laborales.

No obstante, el 22 de junio de 2020, fue publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 229 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (Asamblea Nacional) que, entre sus Disposiciones Reformatorias incluyó -entre ellas- una al Título I del Código de Trabajo, en concreto un artículo innumerado referente al teletrabajo, ofreciendo así finalmente una norma más amplia para el teletrabajo, y alejándose de una visión de modalidad emergente. A saber:

Primera. - Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo:

Artículo (...). - Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo. (...) (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, 2020)

De tal manera que, aunque nos encontrábamos atravesando una crisis sanitaria sin precedentes en nuestro país, el teletrabajo resultó ser una consecuencia positiva para nuestra legislación laboral, pues como mencionábamos previamente, nos estábamos



quedando rezagados frente a otras legislaciones como es el caso de la norteamericana, que como mencionamos inicialmente, desde la década de los setenta ya se consideraba el teletrabajo como una alternativa ideal para ahorrar recursos a los ciudadanos, y al país, en ese caso en concreto, para evitar mayor dependencia de la importación del petróleo. Sin embargo, en la normativa citada previamente llama atención los siguientes incisos:

...El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. (Asamblea Nacional, 2020)

De la lectura a los referidos incisos, podemos notar que el legislador acertadamente busca garantizar el derecho a la desconexión del trabajador, estableciendo que en un periodo de doce horas continuas al día el trabajador no se encuentra obligado a responder, dándonos a entender que podrá ser requerido en el lapso restante de doce horas. Sin embargo, se deberá tener en consideración la duración de la jornada máxima de trabajo.

De tal forma que, tanto el artículo en cuestión, como la Ley de Desarrollo Humanitario no ofrecen mayor detalle sobre la jornada laboral que deberá cumplir el teletrabajador, por lo cual debemos remitirnos al artículo 47 del Código del Trabajo (2005) que nos habla lo siguiente sobre 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.”* (H. Congreso Nacional) No obstante, el problema planteado no es entorno a la cantidad de horas que debe laborar un teletrabajador, sino que gira en torno al cómputo de la jornada laboral de trabajo, la cual no posee una regulación específica o que abarque algún tipo de consideración especial con relación al teletrabajo, lo cual será estudiado más adelante.

## CAPÍTULO II

### 2.1. El Teletrabajo y su cómputo en la jornada laboral

Como mencionamos en el primer capítulo del presente trabajo de investigación, el teletrabajo tiene su origen a partir del pensamiento ofrecido por el científico de la NASA Jack Nilles, al observar los estragos causados a Estados Unidos por la crisis petrolera de la década de los setenta (Joric, 2020). Ahora bien, conociendo que el teletrabajo no es una figura reciente, ¿Por qué en Ecuador supuso un reto su implementación? Pues bien, la respuesta obedece a un marcado pensamiento de los empleadores sobre la efectividad del teletrabajo, entendiendo ésta última como una modalidad con mayor flexibilidad.

Es entonces que, al analizar el artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código de Trabajo, respecto al teletrabajo como una modalidad contractual, tenemos que este guarda relación con lo previsto en el artículo 47 del referido cuerpo normativo. Sin embargo, -como adelantamos en el primer capítulo- el problema gira entorno al cómputo de la jornada laboral de trabajo, que -al igual que ocurre con la jornada misma- no cuentan con una regulación específica o que abarque algún tipo de consideración especial para aquellos trabajadores que se encuentren laborando en teletrabajo. De tal manera que, para saber a qué se refiere con el cómputo de la jornada laboral, debemos remitirnos al artículo 61 del Código de Trabajo, el cual menciona: *“Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.”* (H. Congreso Nacional, 2005)

Es así que, en un inicio podemos llegar a creer que el referido artículo no supone una problemática, sin embargo, frente a la incorporación del teletrabajo en nuestra legislación laboral notamos que requiere de mayor atención la mencionada norma. Puesto que, habiendo revisado ciertas consideraciones relacionadas con el teletrabajo, tenemos que de la lectura del artículo 61 nace la siguiente inquietud: ¿Cómo funciona el cómputo de la jornada laboral si mi modalidad es el teletrabajo? Pues bien, el artículo 61 del Código de Trabajo señala taxativamente que es el tiempo en que el trabajador se halle a

disposición del empleador (2005), por lo cual no tenemos certeza de cuando inicia la jornada laboral debido a que dependería que el empleador comunique diariamente sus funciones al trabajador, pues a diferencia del trabajo presencial, en este último existe el control de ingreso y de salida de los trabajadores.

También podría darse el caso que el empleador considere que el trabajador no se encuentra laborando 8 horas de una jornada ordinaria de trabajo, y en consecuencia al sentirse perjudicado opte por incrementar la carga laboral, situaciones que ocurren con frecuencia en nuestro país, como ha señalado diario El Universo (2020) en una de sus publicaciones.

Es así que, podemos concluir que en efecto existe un problema en cuanto a la jornada laboral y su cómputo para el caso teletrabajo, entonces en miras de buscar soluciones nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Cómo afrontan el resto de países las problemáticas que suponen el reto de incorporar el teletrabajo en su legislación? Para responder dicha pregunta, hemos de estudiar la legislación laboral de tres países; Argentina, España y Chile.

## **2.2. Argentina: La jornada laboral y su cómputo**

En cuanto a la legislación Argentina, tenemos que el 30 de julio de 2020 el Senado y Cámara de Diputados expidieron la Ley 27555, denominada Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (Congreso de la Nación Argentina, 2020). En lo pertinente tenemos que el referido cuerpo normativo prevé lo siguiente en cuanto a la jornada de trabajo:

Artículo 4º- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente,

deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma. (Congreso de la Nación Argentina)

De la lectura del citado artículo tenemos que, al igual que ocurre con el caso nacional, el primer inciso refiere al teletrabajo como una modalidad contractual que debe ser pactada de manera voluntaria por las partes. Sin embargo, para el caso que nos atañe hemos de fijarnos en el segundo inciso de la referida norma, el cual establece que dos cosas; por un lado, nos indica que el teletrabajo no podrá exceder de la jornada laboral establecida, comprendida en ocho horas diarias según refiere el artículo 1 de la Ley 11544 (Congreso de la Nación Argentina).

Mientras que, por otra parte, contempla la posibilidad del uso de plataformas y/o software por parte de los empleadores, siempre que se adecúe con lo dispuesto en el artículo 18 de dicha Ley, el cual señala:

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja. (REGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO, 2020)

Del citado artículo se colige que, la legislación argentina ha tenido mayor cuidado para el cómputo efectivo de la jornada del trabajo, al exhortar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación un plazo de 90 días para llevar un registro de aquellas empresas que cuenten con contratos de teletrabajo celebrados con los trabajadores, a fin

de verificar el cumplimiento por parte de éstas de implementar un software o plataforma que registre quienes son las personas con dicha modalidad contractual, lo cual nos lleva a suponer que optimiza de mejor forma el control de las actividades realizadas por éstas.

### **2.3. España: La jornada laboral y su cómputo**

En cuanto a la legislación española, tenemos que el 22 de septiembre de 2020, fue expedida mediante Real Decreto-ley No. 28/2020, sustituido posteriormente el 9 de julio de 2021 por la Ley 10/2021, denominada Ley de Trabajo a Distancia (Jefatura del Estado).

Ahora bien, de la lectura a la mencionada Ley, tenemos que esta ha incluido la Sección tercera, denominada “*Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo*”, estableciendo las siguientes disposiciones con afectación a la jornada de trabajo:

Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo. De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido. (Jefatura del Estado, 2021)

En el presente caso, tenemos que, a diferencia de lo ocurrido con Ecuador y Argentina, España prevé que la jornada laboral sea flexibilizada, permitiendo al trabajador distribuir como éste crea conveniente el tiempo empleado, algo imposible para la legislación ecuatoriana que prevé un descanso continuo de 12 horas, imposibilitando la flexibilización de la jornada.

Por otra parte, en el caso del cómputo de la jornada laboral, la legislación española ha previsto lo siguiente para el caso del teletrabajo:

Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado. El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo

que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. (Jefatura del Estado, 2021)

De la normativa citada, tenemos que, si bien es permitida la flexibilización de la jornada laboral, para efectos del efectivo cómputo de la jornada laboral, el trabajador se encuentra en la obligación de registrar el momento de inicio y finalización de la jornada. Lo cual, en contraposición con el caso ecuatoriano, supone un paso adelante, pues nuestra normativa como hemos mencionado previamente se queda rezagada al disponer de manera general que se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores (Código del Trabajo, 2005). Es decir, provoca una incertidumbre para las dos partes de la relación laboral, al no establecer de manera obligatorio el registro de inicio y finalización de la jornada laboral en el caso del teletrabajo.

#### **2.4. Chile: La jornada laboral y su cómputo**

Finalmente, Chile es el tercer país del cual estudiaremos el cómputo de la jornada laboral en relación al teletrabajo. Pues bien, es el caso que el 26 de marzo de 2020 fue publicada en el Registro Oficial de Chile la Ley 21220 la cual modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

En relación a la jornada laboral y su cómputo, la legislación chilena incorporó varias reformas al Código del Trabajo, para el caso que nos corresponde, hemos de remitirnos a las introducidas mediante el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo chileno, el cual incorporó la siguiente norma referente a la jornada laboral y su control para el caso del teletrabajo:

Artículo 152 quáter J.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero. (...). (H. Congreso Nacional, 2020)

Tenemos entonces que, al igual que ocurre con la legislación española, en Chile es posible la flexibilidad de la jornada laboral, siempre que no exceda del límite previsto en la Ley. Ahora bien, la principal curiosidad que encontramos en la legislación chilena gira entorno a la facultad del empleador de incorporar un mecanismo fidedigno de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia (H. Congreso Nacional), que -como revisamos previamente- ha sido un criterio compartido con Argentina.

## **2.5. La legislación ecuatoriana contrastada frente a la legislación internacional**

Habiéndonos remitido a la legislación comparada para evaluar las falencias que presenta nuestra legislación, a pesar de las reformas introducidas por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, tenemos que a pesar de haber modernizado nuestra legislación laboral, a día de hoy continúan existiendo ciertos aspectos a mejorar, a fin de garantizar; por una parte, para el empleador que el trabajador cumpla con su jornada laboral; y por otra parte, que el trabajador cuente con un respaldo fidedigno de sus horas trabajadas para sustentar el cómputo de su jornada, y de esa forma evitar una posible sobrecarga laboral. En igual sentido, tenemos que la flexibilización de la jornada laboral resulta ser un aspecto bastante interesante para el teletrabajador y su mejoría en el rendimiento.

Ahora bien, vamos a profundizar acerca de los problemas mencionados previamente.

### **2.5.1. El efectivo cómputo de la jornada laboral**

De acuerdo a lo mencionado en el desarrollo del presente capítulo, el artículo 61 del Código del Trabajo resulta impreciso, adolece de vaguedad y trae las consiguientes dificultades al aplicarlo a la jornada efectivamente laborada por el teletrabajador al encontrarse desarrollando su trabajo en una modalidad contractual distinta a la del trabajo presencial, en donde cobra más sentido dicho artículo, al haber una supervisión de parte del empleador. No obstante, la situación en el trabajo desde el hogar o en cualquier sitio donde no tenga contacto físico con su empleador no es para nada similar y se presta para malos entendidos de parte del empleador, en cuanto a si el trabajador efectivamente está laborando, o si por el contrario no existe un devengo real de lo pagado.

Dicha situación que se planteo fue plasmada en una serie de noticias de reconocidos diarios nacionales, que referimos previamente, en donde los teletrabajadores manifestaban su inconformidad con su situación laboral, pues señalaban un notable incremento en la carga laboral, o en otros casos una reducción injustificada de su salario, por considerar los empleadores que no laboraban las ocho horas, aunque la carga hubiera aumentado.

Cabe mencionar que, esta problemática no ocurre solamente en Ecuador, sino que se ve presente en el resto del mundo, pues en una publicación de la Organización Internacional del Trabajo (2020), al referirse sobre el incremento de carga laboral, citan estudios realizados por McCulley, Eurofound y Reisenwitz, para concluir lo siguiente:

Una investigación específica sobre las horas de trabajo de los empleados que trabajan desde su casa debido a la pandemia de COVID-19 también ha demostrado que los trabajadores a domicilio están haciendo horas extras: el 38 por ciento de los encuestados dijo que es más probable que trabajen más horas (McCulley, 2020). Uno de cada cuatro trabajadores (27 por ciento) que trabaja desde su casa como resultado de la pandemia afirma que trabaja en su tiempo libre para



satisfacer las exigencias del trabajo (Eurofound, 2020b). Además, los empleados están pasando más tiempo en reuniones individuales o de equipos, según un estudio reciente (Reisenwitz, 2020) debido a la separación física de los equipos. (El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, p. 6)

Del citado párrafo se desprende que, existen situaciones similares a las nacionales alrededor del mundo, en donde los teletrabajadores consideran que efectúan trabajo fuera del horario laboral, para satisfacer las necesidades del trabajo.

Sin embargo, como estudiamos en el presente capítulo, existen ciertas legislaciones alrededor del mundo que han sido más cuidadosas con el tema de la jornada laboral, en el presente caso, tenemos que Argentina, España y Chile prevén en efecto una forma de controlar lo laborado por el teletrabajador, pues en el caso en concreto de la legislación argentina, estos exhortan a la institución correspondiente a verificar que en efecto las empresas que cuenten con teletrabajadores, posean un sistema informático que les permita verificar lo laborado, a fin de evitar un abuso por parte del empleador.

Del mismo modo, esta solución ha sido adoptada por la legislación española y chilena, en donde el teletrabajador debe igualmente registrar en un sistema la hora de inicio y finalización de la jornada laboral. Claro está, que prevén una situación como la flexibilización de la jornada, permitiéndole al trabajador laborar en el horario que estime conveniente, siempre que no exceda del límite de su jornada diaria de ocho horas. Es decir, el teletrabajador en este caso puede decidir con total libertad si trabaja de mañana, tarde, noche, siempre que cumpla con sus horas, y para efectos del control, los gobiernos de igual manera obligan a que las empresas cuenten con sistemas informáticos que registren la actividad.

Cabe mencionar que, de las tres legislaciones comparadas, la española es la que lleva mayor tiempo siendo implementada, puesto que, como mencionamos en el desarrollo del presente trabajo, lleva mayor tiempo experimentando el teletrabajo en su legislación, como resultado de la celebración del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, en donde mediante una mesa de trabajo se llegó a diferentes conclusiones, recomendaciones y demás para una correcta aplicación de dicha figura.

Mientras que, la legislación chilena y argentina en cuanto al teletrabajo, son contemporáneas al caso nacional que, de acuerdo a lo revisado, han tenido mayor cuidado y han observado el referido Acuerdo Marco Europeo para la implementación de dicha figura en su legislación, como se puede apreciar en los considerandos de sus leyes.

Finalmente, en este punto considero necesario que la legislación ecuatoriana sea reformada en cuanto al cómputo de la jornada laboral se refiere, pues como hemos podido observar, existen muestras de abuso por parte del empleador para con los teletrabajadores, al incrementar la carga laboral de estos últimos. Y, tomando como ejemplo lo realizado por los países vecinos implementar un sistema informático que permita computar efectivamente la cantidad de horas laboradas.

### **2.5.2. La flexibilización de la jornada laboral en el teletrabajo**

Con relación al segundo problema jurídico observado durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, tenemos que, esta problemática ha sido igualmente estudiada por la Organización Internacional del Trabajo en la ya referida guía práctica El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella (2020) en donde al momento de estudiar las situaciones que pueden ocurrir durante el desarrollo de la jornada laboral, manifiestan lo siguiente:

Los empleados que tienen hijos u otras personas a su cargo en el hogar necesitan encontrar tiempo adicional en su día para realizar su trabajo. Puede que comiencen a trabajar muy temprano en la mañana o continúen hasta mucho más tarde en la noche; también puede que dividan la jornada laboral en segmentos más pequeños, intercalados con descansos para el cuidado de los niños, las tareas domésticas, la educación en el hogar, etc. (p. 6)

Claro está que la Organización Internacional del Trabajo ha evaluado desde un punto de vista bastante neutral, las situaciones cotidianas del hogar y que se podrían presentar durante el desarrollo de la jornada laboral, siendo un reflejo de la realidad. Y, continuando con su investigación, la referida institución señala el caso de una empresa de

servicios financieros de Polonia en el cual hubo una muestra de flexibilización de la jornada laboral. A saber:

La sucursal polaca de un proveedor de servicios financieros adoptó medidas flexibles en cuanto a la soberanía del tiempo de los trabajadores, brindando apoyo en sus responsabilidades de cuidado. Los superiores jerárquicos y los departamentos de recursos humanos atendieron las solicitudes individuales de cambios en el horario de trabajo en función de las necesidades de los trabajadores, principalmente en relación con sus responsabilidades de cuidado. Por ejemplo, permitieron que una de sus trabajadoras, una nueva madre, trabajara de las 6 de la mañana a las 2 de la tarde durante una semana, mientras que su marido cuidaba de su hijo pequeño, y la semana siguiente de las 2 de la tarde a las 8 de la noche, dado que intercambiaban turnos. Este arreglo permitió a ambos padres seguir trabajando y compartir las tareas de cuidado del niño. (El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, p. 6)

Como podemos observar, el caso de flexibilización de la jornada laboral no tiene que ser entendido como un pedido para desalentar la eficiencia del trabajo, sino para aumentarla, pues permite al teletrabajador desarrollar sin ningún tipo de perturbación sus labores. Finalmente, entre las recomendaciones que realiza la Organización Internacional del Trabajo respecto a este tipo de flexibilización de la jornada laboral, tenemos:

- Pedir a los trabajadores que preparen un plan individual de teletrabajo, que deberá ser discutido y acordado con su supervisor directo. Estos planes de trabajo deben complementar y no reemplazar los planes y procedimientos relacionados actuales. Puede también que los planes de trabajo existentes deban ser ajustados a la nueva realidad.
- Acordar un sistema común para señalar la disponibilidad para trabajar y asegurar que los directivos y colegas lo respeten. (El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, 2020, p. 7)

Sin duda alguna la flexibilización de la jornada laboral es un tema que ha sido estudiado ampliamente por la Organización Internacional del Trabajo, concluyendo que

se trata de un beneficio para el trabajador y su empleador, a fin de mediante una serie de concesiones mutuas, cada parte de la relación laboral pueda cumplir con sus fines.

Pues bien, es el caso que la legislación argentina, española y chilena, si prevén esta posibilidad, pues entienden que el trabajo desde el hogar requiere prestar mayor atención a otras situaciones que ocurren en el día a día del teletrabajador.

Por todas estas consideraciones, se puede concluir que en efecto la incorporación de la flexibilización de la jornada laboral supondría un acierto para nuestra legislación, ya que se estaría de una forma erradicando el pensamiento de que el teletrabajo no es eficiente, por una alternativa que permita al teletrabajador dar todo su potencial en el trabajo, claro que esto es una tarea conjunta con la reforma al cómputo de la jornada laboral, pues no sería viable flexibilizar sin que exista un control efectivo de las horas laboradas por el teletrabajador.

## CONCLUSIONES

Como conclusiones del presente trabajo de investigación, tenemos que el teletrabajo es una figura nueva en nuestro ordenamiento jurídico, lo cual hace suponer que no se encuentra exenta de falencias y/o problemas en su incorporación. Tal es el caso del cómputo de la jornada laboral, en donde debemos tener en cuenta que la norma que regula aquello no ha sido reformado desde la fecha de publicación de la última codificación de nuestro Código del Trabajo, es decir desde el año 2005.

Ahora bien, la falta de reforma del referido artículo supone un problema para las partes de la relación laboral; por un lado, el empleador no cuenta con la certeza suficiente de que el teletrabajador en efecto cumple con sus ocho horas de jornada laboral; y, por otro lado, como consecuencia de lo anterior resulta muchas veces en la práctica que el empleador llegue a creer que el teletrabajo es ineficiente, y en consecuencia procedan arbitrariamente a imponer mayor carga laboral o descuentos en el sueldo del trabajador, por creer que no ha laborado su jornada completa.

Ciertamente, podemos identificar que el artículo 61 del Código de Trabajo en efecto necesita una reforma, la cual brinde certeza a las partes de que en efecto se está cumpliendo con la jornada laboral, y que evite las arbitrariedades mencionadas, que pueden darse debido al vacío legal que presenta nuestra normativa.

Por otra parte, un segundo problema que se identificó, es debido a la flexibilización de la jornada laboral, como pudimos estudiar en el presente trabajo de investigación, la flexibilización se encuentra presente en varias de las legislaciones laborales del mundo, esto podemos creer que se debe a la búsqueda de un mejor rendimiento por parte del teletrabajador, pues tomando en consideración que se encuentra laborando en su hogar, dicha situación puede llegar a provocar que el teletrabajador preste mayor atención a otras cosas, lo que podría afectar su desempeño en el trabajo.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo con las conclusiones llevadas a cabo en el presente trabajo de investigación, así como las demás consideraciones expuestas, considero que se debería reformar el Código de Trabajo, en dos aspectos; el primero en relación a la libertad de flexibilidad de horario, a fin de que el teletrabajador distribuya libremente su tiempo; y el segundo -y más importante- lo pertinente al artículo 61 correspondiente al cómputo de trabajo efectivo, pues el mismo presenta una vaguedad la cual puede ser mal interpretada.

Dicho esto, propongo la siguiente reforma:

Artículo 1.- Después del artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo, agréguese el siguiente:

*“Art. (...). - Flexibilidad de la jornada laboral. - Para el caso del teletrabajo, las partes de común acuerdo, podrán acordar por convenio escrito registrado en el Ministerio del Trabajo que el teletrabajador distribuya libremente su jornada laboral, de acuerdo al horario que mejor se adapte a sus necesidades, respetando la duración de la jornada laboral establecida en el presente Código.”.*

Artículo 2.- En el artículo 61 del Código de Trabajo, agréguese el siguiente párrafo:

*“Los empleadores que registren teletrabajadores en relación de dependencia, para efectos del cómputo de la jornada laboral, podrán -a su costo- implementar plataformas y/o softwares para fines exclusivos de registro de las horas efectivamente laboradas por el teletrabajador, mecanismos que serán autorizados y supervisados por el Ministerio del Trabajo mediante resolución de carácter general.”.*

## BIBLIOGRAFÍA

- Agudo Moreno, J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Murcia: Universidad de Murcia.
- Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. Quito.
- Congreso de la Nación Argentina. (30 de Julio de 2020). Regimen legal del contrato de teletrabajo. Obtenido de InfoLEG Información Legislativa: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (24 de Agosto de 2022). Jornada de trabajo. Obtenido de InfoLEG Información Legislativa: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>
- El Universo. (2020, Octubre 18). Teletrabajo en Ecuador: 'Es la peor experiencia que he tenido. Laboro 15 horas al día y me pagan 6'. El Universo.
- H. Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Quito.
- H. Congreso Nacional. (20 de Marzo de 2020). Ley 21220 modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://bcn.cl/2dl8j>
- Horby, P., Hayden, F., & Gao, G. (25 de Agosto de 2022). A novel coronavirus outbreak of global health concern. Obtenido de The Lancet: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30185-9/fulltext#secestitle10](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30185-9/fulltext#secestitle10)
- Jefatura del Estado. (2021, Julio 10). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Retrieved from Boletín Oficial del Estado BOE: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>
- Joric, C. (21 de Mayo de 2020). La Vanguardia. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
- 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>
- Moreno Garcés, L. (2020). Decreto Ejecutivo No. 1017. Quito.

- OECD. (28 de Agosto de 2022). Impacto financiero del COVID-19 en Ecuador: desafíos y respuestas. Obtenido de <https://www.oecd.org/dev/Impacto-financiero-COVID-19-Ecuador.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (26 de 08 de 2022). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Peiró, J., & Soler, A. (2020, Mayo 5). El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea. Retrieved from IvieLAB: <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>
- Rodríguez Piñero Royo, M., & Perez Guerrero, L. (2011). La armonización del trabajo atípico en la Comunidad Europea: de la Directiva 2008/104/CE a la reforma laboral en España. Derecho del la Unión Europea y reformas del ordenamiento jurídico español.





## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Guanulema Orna, Mauricio Alexander** con **C.C: # 093047627-0** autor del trabajo de titulación: **Regulación del Artículo 61 del código de trabajo en relación al teletrabajo** previo a la obtención del título de **Abogado 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, 15 de septiembre de 2022**

f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Guanulema Orna, Mauricio Alexander**

C.C: **0930476270**



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Regulación del Artículo 61 del código de trabajo en relación al teletrabajo.		
<b>AUTOR(ES)</b>	Guanulema Orna, Mauricio Alexander		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Dr. Castro Patiño, Iván Enrique, Ph.D.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	15 de septiembre de 2022	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	23
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Derecho Público, Derecho Internacional		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Teletrabajo, jornada laboral, políticas públicas, reforma, código de trabajo.		
<b>RESUMEN/ABSTRACT</b> (150-250 palabras): El año 2020 sin duda alguna fue un periodo que nos marcaría como personas, pues no solamente nos vimos enfrentadas a una pandemia mundial que amenazaba fuertemente nuestra salud. Sino que, también supuso el surgimiento de nuevas alternativas a la presencialidad, entre ellas el teletrabajo o trabajo remoto. Sin embargo, esto no quiere decir que no existen problemáticas al respecto, pues aunque es una figura relativamente nueva en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, lo cierto es que lleva más tiempo presente de lo que creemos en otras legislaciones. De ahí que, podemos aprender de los aciertos de otros países, para garantizar una mejor implementación de dicha figura en el nuestro, tal es el caso de la problemática que gira entorno al cómputo efectivo de la jornada laboral, en donde observaremos en el desarrollo del presente trabajo de investigación, la presencia de una problemática para el trabajador.			
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-988677960	E-mail: mago971@hotmail.com	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Reynoso Gaute, Maritza</b>		
	<b>Teléfono:</b> +593-4-2222024		
	<b>E-mail:</b> maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			