



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

TEMA:

Regulación del teletrabajo en la legislación ecuatoriana.

AUTOR:

Barreto Escandón, Jonathan Emiliano

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del
Ecuador**

TUTOR:

Carrión Carrión, Pablo Javier

Guayaquil, Ecuador

31 de agosto del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Barreto Escandón, Jonathan Emiliano**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. 
Ab. Pablo Javier Carrión, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los treinta y un días del mes de agosto del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Barreto Escandón, Jonathan Emiliano**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Regulación del teletrabajo en la legislación ecuatoriana** 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 31 del mes de agosto del año 2024

EL AUTOR

f. _____
Barreto Escandón, Jonathan Emiliano



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Barreto Escandón, Jonathan Emiliano**

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

Guayaquil, a los 31 del mes de agosto del año 2024

EL AUTOR:

f. _____
Barreto Escandón, Jonathan Emiliano

BARRETO ESCANDON JONATHAN EMILIO

Tesis teletrabajo URKUND



Nombre del documento: BARRETO ESCANDON JONATHAN EMILIO Tesis teletrabajo URKUND.doc ID del documento: 27c89cd7287637af0ab90108db00ec26739cda10 Tamaño del documento original: 91,5 KB Autores: {}	Depositante: Paola Maria Toscanini Sequelra Fecha de depósito: 4/9/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 4/9/2024	Número de palabras: 6047 Número de caracteres: 38.564
---	--	--



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.uniandes.edu.ec 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
2	dspace.uniandes.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.uniandes.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
2	repositorio.ug.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
3	repositorio.uasb.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
4	repositorio.uasb.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
5	repositorio.ug.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)


Fuente ignorada Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	BARRETO ESCANDON.doc BARRETO ESCANDON #919799 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	100%		Palabras idénticas: 100% (6047 palabras)

TUTOR

f. 
Ab. Pablo Javier Carrión, Mgs.

EL AUTOR:

f. 
Barreto Escandón, Jonathan Emiliano



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. NURIA PEREZ Y PUIG-MIR, Phd.

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

DRA. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

OPONENTE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	4
1.1 Planteamiento del problema	4
1.2 Justificación	5
CAPÍTULO II.....	8
2.1 Antecedentes del teletrabajo y legislación en el mundo	8
2.1.1 El teletrabajo en España.	10
2.1.2 El Teletrabajo en Estados Unidos.	10
2.1.3 El teletrabajo en Colombia.	11
2.1.4 El teletrabajo en Chile.	12
2.2 Marco jurídico nacional sobre teletrabajo	13
2.2.1 Acuerdo Ministerial MDT-2016-190	14
CAPÍTULO III.....	15
3.1. Resultados.....	15
3.1.1. Análisis del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181	15
3.1.2. Reformas respecto al Teletrabajo en el Código del Trabajo, año 2020.....	17
3.2. Propuesta de reforma y modelo de contrato de teletrabajo en Ecuador.....	18
CONCLUSIONES	20
RECOMENDACIONES.....	21

REFERENCIAS22

RESUMEN

Con la evolución de la tecnología de la información se ha logrado que la relación laboral rígida existente tenga una flexibilidad aceptable que permite aumentar los niveles de empleo en diversas formas. Fruto de esta flexibilización es el teletrabajo, que se ha convertido en una modalidad laboral que brinda varios beneficios sociales, económicos y ecológicos y que está siendo aplicado por muchas empresas a nivel mundial. El teletrabajo es considerado como una realidad social a la que el derecho le debe prestar la debida atención, y para ello debe normarlo e institucionalizarlo jurídicamente. Como paso para dicha normalización, debe generarse la vinculación con los sectores académicos de los países de manera que pueda tener buenos cimientos. El objetivo del presente trabajo es determinar la falta de normativa del teletrabajo en el Ecuador y a la vez proponer cierto cambio reformatorio al Código del Trabajo de tal manera que puedan agregarse algunas disposiciones legales que tienen relación directa con el teletrabajo y que se tengan reglas claras para optar a esta modalidad sin perjudicar al empleador y al trabajador, además se presenta el modelo de contrato de teletrabajo que incorpora cláusulas exclusivas referente al teletrabajo como tal.

Palabras claves: Teletrabajo, derecho laboral, contrato, tecnología de la información, Código de trabajo, Acuerdos.

ABSTRACT

With the evolution of information technology, the existing rigid employment relationship has achieved acceptable flexibility that allows employment levels to be increased in various ways. The result of this flexibility is teleworking, which has become a work modality that provides several social, economic and ecological benefits and is being applied by many companies worldwide. Teleworking is considered a social reality to which the law must pay due attention, and to do so it must be legally regulated and institutionalized. As a step towards said normalization, links with the academic sectors of the countries must be generated so that it can have good foundations. The objective of this work is to determine the lack of teleworking regulations in Ecuador and at the same time to propose a certain reform change to the Labor Code in such a way that some legal provisions that are directly related to teleworking can be added and that there are clear rules for opt for this modality without harming the employer and the worker, in addition, the teleworking contract model is presented that incorporates exclusive clauses regarding teleworking as such.

Keywords: Teleworking, labor law, contract, information technology, Labor Code, Agreements.

INTRODUCCIÓN

La evolución del trabajo en el mundo, dará por sentado, en el futuro, que una de sus etapas fundamentales, ha sido aquella que está marcada con el surgimiento, irrupción y generalización creciente del trabajo a distancia provocado por el auge tecnológico. El impacto, la dimensión global y el dinamismo irreversible de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), dejan planteado un gran desafío a las formas tradicionales de ejecutar o desarrollar el trabajo, estas tecnologías inciden de manera directa en la calidad de vida de las personas, en sus medios de subsistencia y en el desarrollo de las instituciones. (Di Martino, 2014. Pág. 4).

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el teletrabajo se lo define como una manera de trabajo que se ejecuta en una ubicación lejos de una oficina central o instalaciones de producción, en donde el trabajador está separado y sin el contacto personal con otros compañeros de trabajo que estén en esa oficina, para lo cual es necesario la utilización de la tecnología para facilitar la comunicación. El teletrabajo está orientado para aquellas personas que de acuerdo a la naturaleza o tipo del negocio podrían prestar sus servicios laborales a empleadores utilizando este sistema de trabajo.

El teletrabajo consiste en la prestación de servicios lícitos y personales, que poseen una relación de dependencia, de manera no presencial, pudiéndose desarrollar en jornadas especiales u ordinarias de trabajo, y que por lo general se ejecuta fuera de las instalaciones del lugar donde se labora. En este sentido el contrato de teletrabajo debe ejecutarse por escrito, y a además de los requisitos necesarios tipificados en el art. 21 del Código de Trabajo, como son: tipo de trabajo, forma de ejecutarse, remuneración, forma de pago, lugar y sanciones, debe incluirse la identificación de los instrumentos que el empleador utilizará para el control y supervisión del empleado, los mismos que suelen ser sistemas informáticos encargados de

monitorear la actividad en el computador; también debe incluirse la identificación de los instrumentos de trabajo, especificando quien está a cargo de la entrega, instalación y mantenimiento, en el caso de los computadores, el mismo que podría ser de la misma empresa o del trabajador; es necesario establecer la estructura organizacional en la que el trabajador va a desarrollar la labor u oficio, es decir el departamento al que pertenece y quienes serán sus superiores; especificar como será la entrega de documentos e informes de trabajo.

La opción del teletrabajo es una práctica laboral que está tomado fuerza cada día, especialmente con el avance tecnológico; esta realidad no ha tenido mucho estudio e investigación y pocas veces se han incorporado medidas jurídicas que regulen su aplicación. Se ha comprobado que esta modalidad laboral está siendo fomentada e implementada en muchos países del mundo, como estrategia para generar empleo y reducir el desempleo existente. Sin embargo, al ser una modalidad nueva también se debe tipificar las debidas garantías para la protección de los trabajadores.

El presente trabajo tiene como objetivo exponer el hecho de que dentro de la legislación ecuatoriana no se regula en esta modalidad de trabajo algunos de los derechos y obligaciones que poseen el trabajador y el empleador; para lo cual surge la interrogante: ¿Cómo se puede garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el teletrabajo? Para dar una respuesta a estas preguntas se efectuó una revisión bibliográfica que demuestra el avance del tema en cuestión, el mismo que se detalla en los siguientes capítulos.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del problema

En el Código de Trabajo ecuatoriano no se ha desarrollado de manera significativa la modalidad del teletrabajo, pese a que está siendo aplicada a nivel mundial, la misma que combina: Trabajo + Distancia + Tecnología, y que está siendo utilizado como una alternativa para mejorar la generación de empleo, y que poco a poco va tomando aceptación y aplicación en América Latina; en este sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hace unos años atrás, viene pronunciándose con las pautas básicas para regular este tipo de trabajo. (Bastidas, 2011)

Una de las evidencias en este ámbito, son los estudios comparativos ejecutados por la OIT durante la pasada década, que tuvo como resultado en el año 1996, la publicación del “Convenio 177 Sobre Trabajo a Domicilio”, en donde se contempla el vínculo laboral; no obstante, no reguló legal y jurídicamente la implementación del teletrabajo en aquellos países que estaban reformando sus normativas en lo referente a trabajo virtual. Ante este vacío existen estudios que han logrado especificar responsabilidades de las organizaciones, aspectos contractuales, requerimientos de salud, definición de tiempos y horarios, acompañamiento, vigilancia, capacitaciones específicas para el empleador y el teletrabajador en donde se aplique esta modalidad teniendo en cuenta el principio de protección de los trabajadores.

De acuerdo con Espinoza (2015), el teletrabajo es catalogado como una modalidad de trabajo que promueve la construcción de una sociedad basada en el conocimiento, la misma que valora la educación tecnológica. Este autor explica que el teletrabajo requiere, para su implementación estar capacitado en la utilización de las herramientas tecnológicas, de tal manera que no se tenga problemas al momento de realizar las actividades laborales designadas y que éstas ser efectuadas de manera eficiente.

Este tipo de trabajo se convierte en una opción para los jóvenes que buscan a diario obtener su primer empleo, por personas con discapacidades, por aquellos que se encuentran desempleados y por grupos vulnerables, motivo por el cual se requiere adaptar las normativas contractuales a este tipo de trabajos de la era actual, aspecto que, en algunos países como Ecuador, no se tiene totalmente definido y normado.

Es este punto, es donde adquiere la debida importancia el tratar dicho tema especialmente para su implementación en el contexto del teletrabajo, pues la expansión y la globalización de los nuevos mercados laborales, implican la inserción de nuevas maneras de trabajar, provocando un impacto laboral y social para quienes ejercen esta modalidad de trabajo con las empresas que las auspician. Con el surgimiento e inclusión de estas modalidades, también aparecen nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y condiciones de trabajo, lo cual trae consigo el mejoramiento de la calidad de vida, en donde se pasa de la mano de obra a la inteligencia laboral, del capital humano al talento productivo, de la labor mecánica al emprendimiento; y por ende, promueve la creación de más fuentes de trabajo, la formalización laboral aportando a la reducción de las tasas de desempleo.

1.2 Justificación

En los últimos años, la evolución del ser humano ha sido impactante, tal como ha ocurrido con otros hechos en la historia, lo que ha provocado un cambio en la rutina y actividades que desarrolla en el día a día en todas las áreas y contexto, desde lo personal hasta lo laboral. En el ámbito personal, el ser humano actualmente tiene a su disposición una variedad de herramientas tecnológicas, que le han obligado a ser parte de un proceso de aprendizaje y asimilación de conocimientos necesarios para poder adaptarse a la realización de las tareas cotidianas, provocando cambios en la forma de como ejecutarlas y asumiendo nuevos retos.

La globalización electrónica forma parte del cambio en la vida personal y social, ya que tiende a cruzar diversas áreas regionales, locales y privadas; siendo ésta su principal fortaleza, promoviendo las opciones de adaptación y construcción de una variedad de escenarios sociales, siendo uno de los más involucrados, el laboral, en donde se tiene acceso a información desde cualquier punto o lugar, dejando la exclusividad de las oficinas de atención.

Estos nuevos procesos generan que se presenten o adopten nuevas tendencias o maneras de contratación, dando la debida importancia a una revisión minuciosa de las investigaciones realizadas en relación a la inserción al mercado laboral, especialmente a la modalidad del teletrabajo, que en algunos países iberoamericanos se encuentra en total puesta en marcha; esto, con la finalidad de conocer cuáles han sido los alcances y beneficios que se han logrado hasta el momento con dicha modalidad y experiencias estableciendo estrategias adaptadas a las empresas u organizaciones para poder implementarla en la normativa ecuatoriana.

Por lo antes dicho, se puede determinar la necesidad de analizar la modalidad del teletrabajo, de forma especial, debido a que, en la actualidad en algunos países, entre ellos Ecuador, no se tiene establecida una normativa pertinente que especifique o se relacione de manera directa con esta modalidad de trabajo y que a la vez procure la protección a los derechos de los trabajadores.

La modalidad del teletrabajo consiste es ejecutar las actividades laborales desde el domicilio del empleado, siendo la herramienta fundamental, el internet, se la considera una modalidad nueva dentro del mercado laboral y una opción muy atractiva tanto para empleador como trabajador ya que permite la interacción de las tecnologías de la información y comunicación, y brindan una variedad de opciones para el desarrollo de diversos trabajos, favoreciendo un ingreso sostenible a las familias de escasos recursos, mejorando la condición de seguridad social, promoviendo nuevas maneras de trabajar sin necesidad de un espacio físico fijo y adaptándose a las nuevas realidades laborales que exige la sociedad.

Se debe considerar también que esta modalidad de trabajo ofrece la oportunidad para fomentar un desarrollo más igualitario, justo y equitativo en el país, siendo uno de los beneficios que ofrecen las TIC el acortar distancias y tener más cerca oportunidades de mercados que antes estaban distantes y que las zonas más alejadas no tenían acceso.

Además, el teletrabajo también ayuda a potenciar y fortalecer las actividades propias de cada sector profesional, así como a los adultos y personas discapacitadas, que pueden aportar al progreso del país por medio del trabajo y empleo.

CAPÍTULO II

2.1 Antecedentes del teletrabajo y legislación en el mundo

EL término teletrabajo tiene sus orígenes en los años 70, siendo su autor Jack Nilles en Estados Unidos, como resultado de la crisis petrolera que estaba experimentando en dicho país; el autor concibe al teletrabajo como la actividad desarrollada a distancia, y lo define como el desplazamiento del trabajo hacia el trabajador. Ventura (2019) explica que en este entorno donde surgió este modelo laboral, resultó muy provechoso para la economía debido a que se evitaron varios gastos relacionados con el transporte y energía, además, se brindó la oportunidad a los trabajadores de organizar su tiempo en cuanto a las tareas asignadas por los empleadores, dejando espacio para las responsabilidades en el hogar.

Como resultado del auge de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han aumentado las posibilidades de incorporar el teletrabajo en las empresas a nivel mundial, motivo por el cual, es necesario normar este nuevo modelo de trabajo. La Confederación Europea de Sindicatos, el Centro Europeo de Estrategia Política y la Confederación de Empresas Europeas, en el año 2002, tratan el Acuerdo “Marco Europeo de Teletrabajo”, el mismo que ha servido en muchos países como directriz para regular el teletrabajo en sus normativas legales. La UNED (2002) considera que el objetivo de dicho acuerdo es fomentar el cuidado y protección de los trabajadores que efectúan su trabajo en las oficinas como de aquellos que lo hacen afuera en este los teletrabajadores, para que de esta manera se alcance un equilibrio entre la seguridad y flexibilidad presentada con esta modalidad; el acuerdo norma su conceptualización y ámbito de aplicación, las condiciones de empleo, el carácter voluntario, protección de datos, el equipamiento de trabajo, seguridad y salud, el respeto a la vida privada del trabajador, la organización del trabajo, los derechos colectivos y la formación de los teletrabajadores.

Para Maurizio (2021), en el caso de Latinoamérica, de acuerdo a los datos presentados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2019, la aplicación del teletrabajo bordeaba del 5% al 8% en el total de los trabajadores, porcentaje que se reducía al 3% en el caso de los trabajadores asalariados, este mismo contexto se presentó en varios países del mundo. Se ha podido evidenciar, en algunos países que los trabajadores aplican este medio para desarrollar sus actividades laborales desde sus casas y son considerados como trabajadores independientes, según la OIT, hasta el 2019 el 8% de personas trabajadoras tenía a su cargo la realización de tareas laborales desde sus casas.

Por otra parte, Chirinos y Panta (2014) explican que, en el año 2002, en Latinoamérica en el caso de Argentina es donde se presenta un aumento acelerado de esta modalidad, como una estrategia para afrontar el aumento de desempleo en dicho país, Para el año 2012, Argentina tenía cerca de 1.800.000 teletrabajadores, dando paso a las diversas necesidades como garantizar la salud y seguridad laboral, información adecuada y cobertura integral, para de esta manera garantizar un estado de salud y bienestar y evitar accidentes o enfermedades generadas por el teletrabajo, Montes (2011) explica que es a partir de los proyectos de ley 3498 y 3499, del año 2010 titulados "Promoción y difusión del teletrabajo" y "Régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia" respectivamente, consigue normar en sus cuerpos legales esta nueva modalidad laboral.

La autora Herrera (2013) en sus investigaciones en la región latinoamericana, en lo referente al trabajo desde el hogar, afirma que el promedio de personas que laboran desde sus hogares es superior a la cifra de algunos países europeos e incluso, tiende a superar a los Estados Unidos, tomando en cuenta que al menos 1 vez a la semana se ejecuta esta actividad y utilizando como referencia a México, Brasil y Argentina, como parte de esta estadística.

Beltrán & Sánchez (2002), en su investigación en Colombia, afirman que la aplicación de esta modalidad de trabajo trae consigo una variedad de

beneficios a las empresas, entre los que mencionan: la reducción de costos fijos, disminución del ausentismo, aumento de la flexibilidad y productividad en relación a la jornada laboral. Los autores detallan que en Colombia ocurre algo parecido con lo visto en Argentina, ya que la inestabilidad laboral se la considera como la razón fundamental para que la persona no progrese y tenga un deterioro en su desarrollo personal y social; siendo el teletrabajo una alternativa que busca erradicar la pobreza, el desempleo y la inseguridad laboral, fomentando, en el caso de los sectores más vulnerables, la inclusión social.

2.1.1 El teletrabajo en España.

En España se encuentra la Ley 3/2012 que trata sobre las medidas necesarias para la Reforma del Mercado Laboral, haciendo referencia a la primera regulación del acuerdo entre trabajador y empleador en donde se establece el trabajo a distancia, dejando de lado a la legislación anterior que contemplaba el contrato de trabajo a domicilio, debido a que este se desarrollaba “sin vigilancia del empresario”.

En esta ley se tipifican algunos cambios relevantes entre los que se pueden mencionar la obligación de hacerlo por escrito lo que le permite convertirse en un contrato formal lo que le brinda mayor seguridad al trabajador; también se determina que los teletrabajadores serán acreedores de los mismos derechos que aquellos que trabajan en la modalidad presencial; se obliga a los empleadores a proveer todos los medios requeridos para garantizar el acceso a una formación profesional continua, a una protección en cuanto a salud y seguridad laboral se refiere.

2.1.2 El Teletrabajo en Estados Unidos.

En los Estados Unidos, en plena crisis del petróleo en la década de los 70, el físico Jack Nilles inició sus investigaciones para optimizar los recursos no renovables, siendo una de ellas la de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, generando con esto el concepto de trabajo virtual, no

obstante, para aquella época, el desarrollo tecnológico no estaba totalmente desarrollado para aplicarlo a un teletrabajo masivo, pero se considera a Estados Unidos como el pionero en esta modalidad laboral.

La revista The Economist de los Estados Unidos, explica que éste es uno de los mercados que tiene mayor desarrollo en el trabajo, indicando que los trabajadores nómadas se encuentran menos de la tercera parte del tiempo laboral dentro de las oficinas de la organización, el segundo tercio del tiempo desarrollan actividades laborales en sus casas y el tercio restante, pasan en entornos que permiten el acceso Wi-Fi.

2.1.3 El teletrabajo en Colombia.

En este país, el teletrabajo está regulado por la Ley 1221 del 2008, la misma que tiene por objetivo regular y promover esta modalidad laboral, se compone de 9 artículos, los cuales tratan de dar eficiencia a esta modalidad de trabajo y también busca darle ciertas garantías al teletrabajador y que la misma no sea utilizada de manera abusiva.

Ante la necesidad de requerir regulación, la reglamentación de la Ley 1221 del 2008, en Colombia, estipula algunos aspectos relativos a la no presencia física del trabajador en la empresa y busca evitar abusos por parte del empleador en el caso de existir sobrecarga de trabajo, otra situación que busca es la no precarización laboral, ya que algunas personas tienen una definición errada del teletrabajo al pensar que esta modalidad no representa a un trabajo en sí, por lo que dictamina las garantías y respeto de los teletrabajadores; esta ley fomenta la igualdad laboral entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, tanto en el sector público y privado y de igual forma las condiciones laborales para ambas partes..

Esta ley tiene codificada las responsabilidades y obligaciones entre las partes, a la vez que genera incentivos para todas las empresas que promuevan nuevos puestos de trabajo aplicando para ello el teletrabajo, más aún si en esta modalidad se contrata a personas con condición de

discapacidad, aislamiento territorial, desplazamiento forzoso, mujeres que están a cargo del hogar, individuos que tengan en peligro su vida o la población en reclusión.

2.1.4 El teletrabajo en Chile.

En el caso de Chile se estipula el teletrabajo en el artículo 22 del Código del Trabajo, que surge a raíz de la reforma laboral codificada en la Ley 19.759 del 2001, en donde se implantaron una variedad de modificaciones relacionadas con el mercado laboral, siendo una de las más importantes la consagración del teletrabajo, como una nueva modalidad dentro del cuerpo legal y que suple una necesidad latente en la sociedad chilena, como lo es el auge tecnológico en el mundo laboral.

En la legislación chilena, el teletrabajo se lo define como la actividad desarrollada a distancia utilizando para ello la tecnología de información y comunicación, lo que la convierte en una definición amplia ya que implica conveniencias de trabajo colectivo e individual; en lo colectivo hace referencia a los llamados *callcenter* que pueden estar ubicados en diversos lados, como también las llamadas oficinas virtuales que son las aplicadas con la masificación del internet, en donde se brinda soporte a los clientes de la empresa por medio de herramientas tecnológicas; por otra parte, en el aspecto individual, se tiene la realización de la actividad desde la casa o la ejecución del trabajo a tiempo parcial o completo, en una o varias empresas, en forma dependiente o independiente.

El artículo 22 del Código de Trabajo chileno tipifica la eliminación del límite de la jornada laboral a los trabajadores que realizan sus actividades fuera del lugar de funcionamiento de la organización, y que utilicen medios informáticos, dando la posibilidad a la aplicación del teletrabajo.

Entre las novedades de esta ley se tiene que la jornada de trabajo en esta modalidad se apegará al máximo de 45 horas semanales, salvo en casos necesarios de determinados horarios de conexión, se garantiza un mínimo

de 10 horas continuas de descanso, por lo que se propone que el trabajador descanse 24 horas después de 144 horas trabajadas.

2.2 Marco jurídico nacional sobre teletrabajo

En el Ecuador, el teletrabajo, está reconocido como una modalidad de trabajo, se tienen varias iniciativas con opciones de generación de empleo y diversificación de actividades y con ampliación para personas que tengan algún tipo de discapacidad. Esta modalidad de trabajo está siendo fomentada como estrategia para generar empleo, no obstante, también se exige que se definan las debidas garantías mínimas en lo que respecta a materia de protección a los trabajadores.

En este sentido, las entidades gubernamentales han trabajado en dos situaciones como son la protección de los derechos de los trabajadores y la capacitación a empresarios para mejorar la difusión del teletrabajo. Inicialmente se aprobaron las reformas al Código del Trabajo, en donde se pretendía incluir regulaciones que hacían referencia a las nuevas relaciones laborales relacionadas con el teletrabajo.

Esta idea que se promovía en el borrador de dichas reformas laborales no se concretó debido a la aprobación de reformas, en donde se tipificó y se normó en el capítulo II, artículos 271, 272 y 273 todo lo relacionado al trabajo a domicilio (Código del Trabajo, 2015)

Ante esta situación, es necesario estipular aspectos contractuales, horarios y tiempos de trabajo, responsabilidades por parte de los empleadores, acompañamiento, vigilancia, condiciones de seguridad y salud, generar capacitaciones tanto para las empresas como para el teletrabajador.

Además, se debe tener en cuenta los factores positivos que tiene el país para aplicar esta modalidad laboral, entre las que se pueden mencionar: buena infraestructura para las TIC, el apoyo gubernamental en cuestiones de innovación que permita promover el cambio de la matriz productiva, un clima

laboral favorable, el compromiso del cuidado al medio, la mejora de la competitividad, la descongestión vehicular, fuerza laboral con cultura digital que acepta el reto del teletrabajo.

2.2.1 Acuerdo Ministerial MDT-2016-190

En agosto del 2016, entra en vigencia el teletrabajo como modalidad laboral y se lo reguló por medio del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190. Dicha modalidad fue aprobada en vista del uso universal de las nuevas tecnologías informáticas, es decir que todas las personas deberían tener acceso a las mismas, y es función del Estado fomentar la diversidad y pluralidad en los diversos ámbitos incluido la comunicación, por lo que se implementa el teletrabajo en normativa jurídica ecuatoriana.

En concordancia con lo antes dicho, en la Constitución de la República, artículo 387, numeral 3 se especifica que es deber del Estado garantizar el acceso y la difusión a los conocimientos tecnológicos y científicos, el usufructo de sus hallazgos (Constitución del Ecuador, 2008).

El referido artículo, indica que todas las personas tienen derecho a conocer sus respectivas herramientas de trabajo y tener acceso a equipos tecnológicos para darles el uso necesario y correspondiente para cumplir con sus obligaciones; de la misma manera tienen derecho a seguir capacitándose y tener conocimientos científicos, que le permita como sociedad continuar desarrollándose.

De igual forma, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-090, normaliza el teletrabajo dentro del sector público; y el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, tipifica todo lo relacionado al teletrabajo emergente, el mismo que surge para hacer frente a la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, visualizándose que en el Código de Trabajo solo se tienen disposiciones relativas al trabajo en sentido general y a ciertas determinaciones que refieren a los derechos de los teletrabajadores, pero no especifica aspectos como accidentes de trabajo, la jornada laboral o remuneración.

CAPÍTULO III

3.1. Resultados

3.1.1. Análisis del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181

Este acuerdo entró en vigencia el 14 de septiembre del 2020, en donde se desarrollan ciertos puntos relevantes relacionados con la modalidad del teletrabajo en el Ecuador, amparado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario concebida para solventar la crisis sanitaria generada por el COVID 19, no obstante, este acuerdo no resulta favorable, debido a que deroga el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, el cual en principio normaba el Teletrabajo en el Ecuador.

En el acuerdo ministerial MDT-2016-190, se encontraban algunos datos relevantes relacionados al Teletrabajo, y que el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, no los tipifica; y, por tratarse de la emergencia sanitaria contiene el carácter de transitorio. El artículo 1 del acuerdo Ministerial, determina que tiene por objeto expedir los lineamientos que normen la aplicación de la modalidad del teletrabajo, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria generada por el COVID-19.

En cuanto a la jornada laboral, no si tiene un avance significativo en el Acuerdo Ministerial, en el Artículo 3, inciso 3, se explica que esta modalidad puede ser parcial o completa, manteniéndose la jornada vigente, los días de descanso, la jornada máxima, pago de rubros previstos en el Código de trabajo vigente.

Conforme a lo revisado, se constata que no se desarrolla la jornada laboral, por cuanto se debe verificar en el Código del Trabajo lo relacionado a este tema, para saber qué es una jornada parcial y cuál es la completa, los límites

de una jornada máxima, entre otros, por lo que la jornada laboral lo refiere al trabajo en general y no al teletrabajo en sí.

Por otra parte, es rescatable la estipulación del derecho a la desconexión, tipificado en el artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, en donde se dispone que cuando se culmine la jornada laboral, el empleador tiene la obligación de garantizar la desconexión del empleado, estipulada de al menos 12 horas continuas dentro de las 24 horas diarias; en este lapso de tiempo el empleador no puede enviar trabajos adicionales o solicitar alguna actividad laboral, solo se exceptúan los casos señalados en el artículo 52 del Código del Trabajo. De igual forma, se garantiza el derecho al descanso y al almuerzo.

La importancia de este artículo radica en que en algunas ocasiones por cumplir las metas del día impuestas en el teletrabajo los trabajadores dejan de lado su alimentación o tiempo de recreación, generando que se en lo posterior empiecen a tener problemas en su salud física y emocional, lo que repercute en un buen desempeño laboral. Además, muchos compañeros de trabajo o jefes tienden a interrumpir este descanso con llamadas o requerimientos, lo que perjudica al rendimiento del trabajador, considerándose como positivo la tipificación del derecho a la desconexión.

En este acuerdo también se hace referencia a los nuevos contratos derivados del teletrabajo y están tipificados en el artículo 10, explicando que estos contratos deberán realizarse por escrito y deben tener los requisitos contemplados en el artículo 21 del Código del Trabajo y también estipula que puede existir un período de prueba, especialmente cuando se aplique un cambio de condiciones al existir una relación laboral.

Una de las condiciones que se regula es la solemnidad en cuanto a este tipo de contratos, en donde se exige que sean por escritos y deben tener los requisitos legales que se especifican en el contrato de trabajo, esto es importante de recalcar frente a algunas empresas que han aplicado el cambio de la modalidad laboral, pero sin tener un contrato que respalde

dicho cambio y más aún que indique cuales serían las nuevas directrices para realizar la actividad laboral.

3.1.2. Reformas respecto al Teletrabajo en el Código del Trabajo, año 2020

Esta reforma fue implementada el 22 de junio del 2020 dentro del Código de trabajo, frente a la necesidad del teletrabajo y en donde se incorpora esta modalidad en dicho cuerpo legal. Sin embargo, no ha sido desarrollada a profundidad, y en algunos casos solo expone lo ya estipulado en los acuerdos ministeriales anteriores y que no están desarrollados en su totalidad, pese a que ya es un gran avance, en el ámbito laboral, su inclusión en el Código de Trabajo

En esta reforma se estipulan cuatro figuras que pueden ser aplicadas dentro del teletrabajo, tipificadas en el artículo 16, inciso 3; entre las que están:

1. Los trabajadores autónomos, considerados los que usan un lugar escogido o su propio hogar para ejecutar su actividad laboral, el espacio físico puede constituirse como una pequeña oficina o un local comercial, pero que están fuera de los predios de la empresa y acuden a ella solo en ocasiones o cuando son llamados por los dueños.
2. Los trabajadores móviles, catalogados como los que no poseen un lugar de trabajo específico y utilizan como herramienta primordial a las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles, para desarrollar su actividad laboral
3. Los trabajadores parciales, entre los que se encuentran los que laboran cierto tiempo, dos o tres días a la semana, desde su hogar mientras que el resto del tiempo continúan su actividad laboral en una oficina.
4. Los trabajadores ocasionales, considerados como los que ejecutan sus tareas laborales solo por ciertas ocasiones o por circunstancias convenidas y requeridas por la empresa por un periodo de tiempo corto.

Un aspecto que es menester aclarar que el lugar convenido por el teletrabajador, no es designado ni habilitado por la empresa, si sucediere

esta situación, dicho espacio sería considerado como una sede o sucursal de la empresa, convirtiéndose en un lugar común de trabajo y el teletrabajo no sería considerado como tal.

Otro tema que aparece en esta reforma es el derecho de desconexión, en donde se tipifica que el teletrabajador, debe tomar un descanso de por lo menos 12 horas diarias en un lapso de tiempo de 24 horas, en ese espacio de tiempo no tiene la obligación de atender llamadas por cuestiones laborales, como tampoco puede hacerlo el empleador.

Pese a los avances significativos que ha tenido el teletrabajo en estos últimos años, aún posee algunas falencias en lo concerniente a la jornada laboral y los accidentes de trabajo, en este último caso, no se cuenta con mecanismo que permitan comprobar que dichos accidentes se han dado en momentos del trabajo y de igual forma en la cuestión de la jornada laboral es difícil de controlar sin que exista alguien que supervise dichas actividades.

3.2. Propuesta de reforma y modelo de contrato de teletrabajo en Ecuador

A continuación, se propone una alternativa de reforma al Código de Trabajo de manera que se pueda normar ciertos aspectos que aún están pendientes con lo relacionado al teletrabajo como también un modelo de contrato adaptado a esta modalidad laboral (Anexo 1).

En el Título II, del Trabajo a Domicilio, luego del artículo 271, agréguese los siguientes artículos innumerados:

Art....- Obligaciones del empleador:

- a. Brindar seguridad al teletrabajador, de acuerdo con la normativa vigente de los trabajadores.
- b. Agregar las condiciones requeridas para la modalidad del teletrabajo, sea en los reglamentos internos o por medio de resoluciones.

- c. Suministrar a los teletrabajadores las herramientas o equipos de trabajo seguros, los medios de protección y las condiciones necesarias para un correcto desempeño del teletrabajo.
- d. Comunicar al teletrabajador sobre la política de la empresa en todo lo relacionado con salud y seguridad en el trabajo.

Art....- El contrato de trabajo.- la vinculación o relación laboral que se genere dentro de la empresa bajo esta modalidad deberá formalizarse con un contrato que deberá contener los requisitos mínimos exigidos en el Código del Trabajo, incluyendo los siguientes aspectos:

1. Los medios tecnológicos, las condiciones de servicio y la forma de realizar el teletrabajo en espacio y tiempo.
2. Establecer los horarios y días laborables del teletrabajador, con la finalidad de aclarar la jornada máxima y la responsabilidad frente a posibles accidentes de trabajo.
3. Establecer las responsabilidades cuando culmine la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que el teletrabajador debe cumplir y conocer.

Art...- Seguridad social.- El empleador tiene la obligación de afiliar a los teletrabajadores a la Seguridad Social, tal como lo estipula la Ley de Seguridad Social.

CONCLUSIONES

El Código de Trabajo es la normativa ecuatoriana que regula el campo laboral y dentro de la misma se encuentra tipificada la modalidad del teletrabajo de manera superficial, no se le ha dado la debida importancia para normar o regular jurídicamente esta modalidad laboral que está siendo aplicada por la mayoría de empresas, demostrando que la práctica laboral está por encima de la norma, situación que no cumple con la jerarquía de la ley, además, al no tener clara la normativa en cuanto al teletrabajo se estaría vulnerando algunos derechos constitucionales.

Actualmente, el teletrabajo se está convirtiendo en la modalidad preferida por cierto sector de la población como: madres solteras, personas discapacitadas y jóvenes recién graduados, especialmente por la flexibilidad del espacio y del tiempo, ya que les permite realizar su labor desde sus hogares o lugares específicos que no son precisamente las oficinas de las empresas, además que permite obtener un ingreso adicional a las familias o a dejar el desempleo. Cabe destacar que, pese a la regulación superficial que se tiene del teletrabajo en el ámbito laboral ecuatoriano, éste permite una flexibilidad laboral más adaptada a varias necesidades, permite la ampliación del mercado laboral y fomenta la inclusión de personas con limitaciones físicas o discapacidades.

Es necesario esclarecer el marco legal referente al teletrabajo, por lo que se vuelve indispensable determinar aspectos contractuales, horarios, responsabilidades, tiempos máximos de labor, vigilancia y acompañamiento de los trabajadores, condiciones de seguridad y salud; de igual forma, el requerimiento para promover capacitaciones exclusivas para el teletrabajador en temas relacionados con el autocuidado de la salud y prevención de riesgos, organización del tiempo de trabajo y tiempo libre, autocontrol; y por ende, guiar a quienes opten por esta modalidad laboral, para que diseñen estrategias y planes que le permitan cuidar la salud y la seguridad de sus trabajadores.

RECOMENDACIONES

Poner en práctica la reforma propuesta, de tal manera que se mejore la regulación del teletrabajo en la normativa ecuatoriana, especialmente en el Código de trabajo, ya que esto permitirá tener una base mas fundamentada acerca de esta modalidad laboral, evitando que se vulneren derechos constitucionales, así como los derechos de los trabajadores.

Utilizar, de manera exclusiva, el modelo de contrato de teletrabajo, ya que en el mismo se contemplan algunas clausulas exclusivas inherentes a esta modalidad de trabajo, haciendo de este instrumento legal una herramienta que garantiza la realización de un trabajo diferente al tradicional y que deja especificado todos los acuerdos laborales según la modalidad.

Promover en las empresas la aplicación de esta modalidad laboral, pero con la normativa necesaria para no perjudicar, ni al teletrabajador y mucho menos al empleador. Para ello, deben crearse planes y estrategias que ayuden a determinar los pro y los contra que el teletrabajo pueda generar.

REFERENCIAS

- Bastidas, J. C. (2011). Análisis del Teletrabajo, como herramienta de contratación, para mejorar los niveles de empleo en el Ecuador[tesis]. Quito: UPS.
- Beltrán, A., & Sánchez, L. (2002). Las relaciones laborales virtuales: Teletrabajo. (P. U. Javeriana, Recopilador) Bogotá.
- Chirinos, E., & Panta, A. (2014). Potencial del teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tesis de Grado para optar al Título de: Licenciado en Administración de Empresas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Código de Trabajo (2020). Código de trabajo. Lexis
- Constitución. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Lexis.
- Di Martino, V. (2014). El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Pág. 4
- Espinoza, A. R. (2015). El teletrabajo se clasifica conforme el lugar en el que se realiza el trabajo. España
- Herrera, C. (2013). En América Latina, el promedio de teletrabajo supera a Europa y Estados Unidos.
- Maurizio, R. (2021). Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.
- Montes, M.E. (2011) “Tiempo con la familia: la mayor ventaja del teletrabajo” (en línea). Colombia Digital.
- UNED, U. E. (2002). Obtenido de Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobreteletrabajo.pdf>
- Ventura, D. (2019). Estudio exploratorio del fenómeno del teletrabajo en Uruguay. Tesis Licenciatura en Sociología. Universidad de la República Facultad de Ciencias Sociales, Montevideo, Uruguay

ANEXO 1

CONTRATO DE TELETRABAJO.

En _____, a los _____ días del mes de _____ del _____

Se reúnen por una parte (colocar nombre del empleador), con registro tributario RUC número _____, representada por (colocar nombres y apellidos), cédula de identidad número _____, con domicilio en _____, en adelante "EL EMPLEADOR"; y por otra parte, (colocar nombres y apellidos), cédula de identidad número _____, con domicilio en _____, en adelante "EL/LA TRABAJADOR/A", para realizar el contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, conforme a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTES: Con fecha _____ de _____ del _____ las partes deciden celebrar un contrato de trabajo en donde EL/LA TRABAJADOR/A presta sus servicios de _____ para EL EMPLEADOR. Por las facilidades técnicas que presenta el puesto de trabajo, ambas partes convienen realizar dichas actividades bajo la modalidad del teletrabajo.

SEGUNDA: CONDICIONES GENERALES: EL/LA TRABAJADOR/A realizará sus actividades laborales relacionadas con el puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo bajo las siguientes condiciones:

1. Los días y el horario de trabajo serán los días _____ desde las _____ horas hasta las _____ horas.
2. El control de trabajo por parte de EL EMPLEADOR se realizará mediante medios telemáticos, electrónicos o informáticos.
3. EL/LA TRABAJADOR/A deberá asistir a las reuniones o Meetings a las que fuere convocado, dentro del horario establecido. Dichas reuniones se realizarán por medios telemáticos.
4. EL/LA TRABAJADOR/A, deberá recibir una formación sobre los equipos y/o herramientas de trabajo que EL EMPLEADOR le encargue.
5. EL/LA TRABAJADOR/A tendrá sus días de descansos, afiliación al seguro social y vacaciones.

6. EL/LA TRABAJADOR/A deberá cumplir con las mismas obligaciones laborales que los demás trabajadores que pertenecen a la empresa.

7. EL EMPLEADOR está obligado a informar por escrito, en el lapso de dos días hábiles luego de la firma de este contrato, a la Inspección del Trabajo para la formalización de este instrumento.

TERCERA: VIGENCIA: La prestación bajo la modalidad del teletrabajo se extenderá del _____ al _____, sin perjuicio de que pueda extenderse previo acuerdo entre las partes.

CUARTA: LUGAR DE TRABAJO: El teletrabajo se ejecutará en el domicilio DEL/DE LA TRABAJADOR/A, o en el lugar que especifique como tal para ejecutar la labor. Si EL/LA TRABAJADOR/A considera la reubicación del lugar, tiene la obligación de informarlo por escrito a su EMPLEADOR, éste por su parte, se reserva el derecho de reconsiderar y reevaluar las condiciones requeridas de idoneidad para continuar con el teletrabajo en dicha ubicación.

QUINTA: MEDIOS TECNOLÓGICOS: EL/LA TRABAJADOR/A desempeñará su trabajo utilizando de medios tecnológicos, los mismos que pueden ser propios o de EL EMPLEADOR, y que para su correcto funcionamiento deben cumplir con las medidas continuidad, conexión, requerimientos técnicos y seguridad estipulados por EL EMPLEADOR.

SEXTA: USO DE HERRAMIENTAS Y EQUIPOS PROPORCIONADOS POR EMPLEADOR: EL/LA TRABAJADOR/A se compromete a utilizar de manera correcta el equipo y herramientas que EL EMPLEADOR le proporcione para la realización de su labor. En caso de pérdidas o daños EL/LA TRABAJADOR/A tiene la obligación de indemnizar a EL EMPLEADOR, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado. En este contrato EL/LA TRABAJADOR/A deja constancia que recibe por parte de EL EMPLEADOR, los siguientes equipos y herramientas de trabajo:

1.- (indicar marca, modelo y demás datos importantes del equipo y/o herramienta de trabajo y en que condición la recibe),

2.- _____

3.- _____

SÉPTIMA: OBLIGACIÓN DE LA COMUNICACIÓN: Es obligación DEL/DE LA TRABAJADOR/A de mantener activa su ubicación en el lugar establecido

para desempeñar el teletrabajo, y con el horario acordado en cláusula tercera. EL/LA TRABAJADOR/A debe mantenerse comunicado/a por medio de los siguientes medios:

- 1.- Correo electrónico institucional de EL EMPLEADOR
- 2.- Correo electrónico personal DEL/DE LA TRABAJADOR/A.
- 3.- Teléfono particular DEL/DE LA TRABAJADOR/A, puede ser convencional o celular.
- 4.- (Señalar los demás medios de comunicación que puedan utilizar).

OCTAVA: DERECHO DE DESCONEXIÓN: EL/LA TRABAJADOR/A puede desconectar en un lapso de tiempo de 12 horas continuas entre cada jornada, así mismo, tiene la obligación de volverse a conectar al día siguiente o el día estipulado en este contrato. EL EMPLEADOR tiene la obligación de respetar este derecho a desconexión, teniendo en cuenta que en este lapso de tiempo EL/LA TRABAJADOR/A no tiene la responsabilidad ni obligación de dar respuestas a sus comunicaciones, órdenes de trabajo o cualquier otro requerimiento.

NOVENA: PREVISIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL TELETRABAJO: EL/LA TRABAJADOR/A autoriza a EL EMPLEADOR a efectuar visitas periódicas a su ubicación de trabajo estipulada de tal manera que se pueda evidenciar la seguridad del lugar; así mismo autoriza las visitas por parte del personal a cargo de la seguridad y salud en el trabajo.

DÉCIMA: COSTOS EXTRAS: EL EMPLEADOR reconoce al/la TRABAJADOR/A el valor de _____ como parte del pago de sus haberes por los gastos ocasionados por el uso de energía eléctrica e Internet, que no forman parte de la remuneración.

DÉCIMA PRIMERA: SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: El acceso a los sistemas informáticos y entornos digitales de EL EMPLEADOR estarán bajo la supervisión y responsabilidad de EL/LA TRABAJADOR/A, para lo cual debe regirse por procedimientos establecidos por EL EMPLEADOR en los instrumentos internos que se tienen para el efecto

DECIMA SEGUNDA: PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: EL/LA TRABAJADOR/A expresa cumplir y conocer expresamente la legislación ecuatoriana relacionada con la protección de datos, y está obligado a tratar los datos según las normativas vigentes.

DÉCIMA TERCERA: PROPIEDAD INTELECTUAL: Los derechos de propiedad intelectual e industrial que puedan derivarse del presente contrato, le pertenecen a EL EMPLEADOR. EL/LA TRABAJADOR/A no tendrá el derecho ni la autorización para reproducir, utilizar, comunicar públicamente comercializar o transformar el resultado de sus labores, salvo autorización expresa y por escrito de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA CUARTA: CONFIDENCIALIDAD: EL/LA TRABAJADOR/A tiene la obligación de manera irrevocable a que toda Información proporcionada por EL EMPLEADOR es de carácter confidencial, sea verbal o escrita. EL/LA TRABAJADOR/A no puede publicar ni divulgar el todo o parte de la Información considerada confidencial, sin la debida autorización por escrito de EL EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA: NÚMERO DE EJEMPLARES: El presente contrato de teletrabajo se firma en dos ejemplares originales y de igual tenor, compuesto de 4 páginas cada ejemplar, distribuyéndose una copia para EL/LA TRABAJADOR/A y la otra para EL EMPLEADOR.

Para constancia de lo actuado firman:

(nombres y apellidos)

TRABAJADOR/A

C.I.: XXXXXXXX-X

(nombres y apellidos)

EMPLEADOR

C.I.: XXXXXXXX-X



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Barreto Escandón, Jonathan Emiliano**, con C.C: # **0925325987** autor del trabajo de titulación: **Regulación del teletrabajo en la legislación ecuatoriana**, 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, **31 de agosto de 2024**

f. _____

Nombre: **Barreto Escandón, Jonathan Emiliano**

C.C: **0925325987**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Regulación del teletrabajo en la legislación ecuatoriana.		
AUTOR(ES)	Barreto Escandón Jonathan Emiliano		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Carrión Carrión, Pablo Javier		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de jurisprudencia y ciencias sociales y políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	31 de agosto de 2024	No. PÁGINAS:	25
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho laboral, Teletrabajo, Tecnología de la información		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Teletrabajo, derecho laboral, contrato, tecnología de la información, Código de trabajo, Acuerdos.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>Con la evolución de la tecnología de la información se ha logrado que la relación laboral rígida existente tenga una flexibilidad aceptable que permite aumentar los niveles de empleo en diversas formas. Fruto de esta flexibilización es el teletrabajo, que se ha convertido en una modalidad laboral que brinda varios beneficios sociales, económicos y ecológicos y que está siendo aplicado por muchas empresas a nivel mundial. El teletrabajo es considerado como una realidad social a la que el derecho le debe prestar la debida atención, y para ello debe normarlo e institucionalizarlo jurídicamente. Como paso para dicha normalización, debe generarse la vinculación con los sectores académicos de los países de manera que pueda tener buenos cimientos. El objetivo del presente trabajo es determinar la falta de normativa del teletrabajo en el Ecuador y a la vez proponer cierto cambio reformatorio al Código del Trabajo de tal manera que puedan agregarse algunas disposiciones legales que tienen relación directa con el teletrabajo y que se tengan reglas claras para optar a esta modalidad sin perjudicar al empleador y al trabajador, además se presenta el modelo de contrato de teletrabajo que incorpora clausulas exclusivas referente al teletrabajo como tal.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-99 111 1149	E-mail: jonathan_barreto1992@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Ab. Ángela María Paredes Cavero,		
	Mgs. Teléfono: +593-0908649924		
	E-mail: Angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			