



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADOS DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA
DEL ECUADOR**

TEMA

**TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO
DEL TRABAJO VIRTUAL**

TUTOR

MSC. BLANCA LETICIA ORTEGA LÓPEZ

AUTORES

AYLIN MELANIA ÁVILA CARCELÉN

ARON EMMANUEL BAZURTO ERAZO

GUAYAQUIL

2022



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Teletrabajo y causales de visto bueno en contexto del trabajo virtual	
AUTOR/ES: Aylin Melania Ávila Carcelén Aron Emmanuel Bazurto Erazo	REVISORES O TUTORES: Msc. Blanca Leticia Ortega López
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Abogados de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador
FACULTAD: Facultad de Ciencias Sociales y Derecho	CARRERA: DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2022	N. DE PAGS: 94
ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO	
PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, empleador, visto bueno, faltas graves, reglamento interno de trabajo.	

RESUMEN:

En la presente investigación se analiza la adopción de las causales del visto bueno en el contexto de trabajo virtual (teletrabajo) enfatizando la indisciplina o faltas graves a los reglamentos internos de trabajo como causal de aplicación de visto bueno para dar por terminada la relación laboral en el contexto de trabajo virtual.

Se realizó un análisis de la evolución histórica del teletrabajo a través de los años, con un acercamiento a Ecuador y como ha adoptado esta nueva modalidad de trabajo; indagando en las distintas obligaciones de las partes de una relación laboral, enfatizando en las facultades del empleador de dirigir y crear un reglamento interno para así analizar la correcta aplicación de la casual de visto bueno de indisciplina o faltas graves a los reglamentos internos de trabajo para dar por concluida la relación laboral en contexto de trabajo virtual (teletrabajo).

El enfoque utilizado que permitió el desarrollo del proyecto investigativo fue el enfoque cualitativo, por ese motivo la técnica empleada en la investigación fue la entrevista en profundidad, debido que esto hizo posible el poder recopilar la información brindada por profesionales en derecho con conocimiento en el área laboral.

En los resultados de la investigación se logra evidenciar que es necesario una reforma a futuro al Código de Trabajo y por consiguiente el Reglamento Interno de Trabajo al contexto de trabajo virtual, para que así las partes posean de una herramienta efectiva para gozar de la manera más óptima sus derechos.

N. DE REGISTRO:	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

<p>CONTACTO CON AUTOR/ES:</p> <p>Ávila Carcelén Aylin Melania</p> <p>Bazurto Erazo Aron Emmanuel</p>	<p>Teléfono:</p> <p>099 018 3642</p> <p>098 655 4633</p>	<p>E-mail:</p> <p>aavilac@ulvr.edu.ec</p> <p>abazurtoe@ulvr.edu.ec</p>
<p>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</p>	<p>MGTR. DIANA ALMEIDA AGUILERA (Decana)</p> <p>Teléfono: (04) 259 6500 Ext. 250</p> <p>E-mail: info@ulvr.edu.ec</p> <p>AB. CARLOS PÉREZ LEYVA MSC. (director de la Carrera)</p> <p>Teléfono: (04) 2596500 Ext. 233</p> <p>E-mail: cperezleyva@ulvr.edu.ec</p>	

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA

TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO DEL TRABAJO VIRTUAL

Ab. Detreza Ortega

INFORME DE ORIGINALIDAD

8% INDICE DESIMILITUD	7% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	2% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
---------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	idconline.mx Fuente de Internet	<1%
2	www.colabpi.pro.ec Fuente de Internet	<1%
3	boletinesjdgservices.wordpress.com Fuente de Internet	<1%
4	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1%
6	ddhh.minjusticia.gob.cl Fuente de Internet	<1%
7	www.primicias.ec Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1%
9	teletrabajocjs.blogspot.com Fuente de Internet	

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados Aylin Melania Ávila Carcelén y Aron Emmanuel Bazurto Erazo, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO DEL TRABAJO VIRTUAL**, corresponde totalmente a los suscritos y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

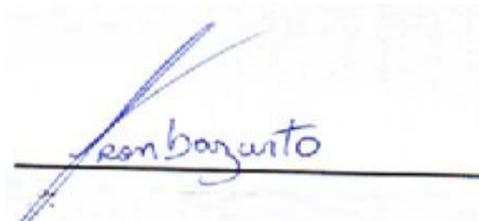
Autor(es)



Firma:

AYLIN MELANIA AVILA CARCELEN

C.I. 0956253454



Firma:

ARON EMMANUEL BAZURTO ERAZO

C.I. 0951877463

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO DEL TRABAJO VIRTUAL, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO DEL TRABAJO VIRTUAL, presentado por los estudiantes **Aylin Melania Ávila Carcelén** y **Aron Emmanuel Bazurto Erazo** como requisito previo, para optar al Título de **ABOGADOS DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, encontrándose apto para su sustentación.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Blanca Leticia Ortega López', enclosed within a large, loopy oval shape.

Firma:

Msc. Blanca Leticia Ortega López

C.C. 0910690361

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quisiera agradecer a Dios por brindarme la fuerza necesaria para afrontar todas las dificultades, a mi madre Elizabeth Carcelén por todos sus consejos, por el amor, la paciencia y su ardua lucha para que yo pueda cumplir mis sueños más grandes, a mi padre Kleber Ávila que aunque ya partió a los brazos de Dios, fue quién forjó mis capacidades, depositó su confianza en mí y me heredó su legado más grande, a mi hermana Angy Ávila por su cariño y paciencia a lo largo de estos años, a mi sobrino Kennet Jara por ser la luz y alegría de mi vida, a mis abuelos Félix Carcelén y Edita Almendariz por ser ese soporte, por inculcarme la fe en Dios y ser esa calma en mis días de desespero, a mis tíos Félix Carcelén y Mariana Carcelén por su cariño y guía en cada momento, por enseñarme que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez, a mi Prima Mayte Ramírez por ser mi consuelo en mis momentos de tristeza, a mis queridas amigas Antonella Carrasco, Emily Almendariz, Belén Villalva y Susan Cueva, por sus consejos y palabras de aliento cuando ya no me hallaba, por hacerme ver la gran mujer que soy, por impulsarme a continuar y darme la mano en el momento más difícil de mi vida, a la familia Huonga Negrete por todo su apoyo cuando me encontraba lejos de mi familia, a ustedes mi cariño y respeto, y por último, a mi compañero de tesis Aron Emmanuel Bazurto Erazo, por su paciencia y comprensión, por ser un gran apoyo durante esta grata experiencia que fue mi formación en el ámbito profesional.

-Aylin Melania Ávila Carcelén-

DEDICATORIA

Dedico con toda mi alma y corazón esta tesis a mi Padre, el Ing. Kleber Efraín Ávila Bermeo quién no se encuentra físicamente conmigo pero que lo tengo presente en cada instante de mi vida. Fuiste y siempre serás mi principal fuente de apoyo, el rey de mi vida, mi fuerza y mi impulso para seguir adelante, comprendo que nos faltaron muchas cosas por vivir y estoy completamente segura que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí; padre mío, hoy miro al cielo y agradezco por haber sido tu hija y lo afortunada que me siento de que hayas sido mi papá, te prometo que nunca olvidaré lo que me has enseñado.

Para ti, todo mi esfuerzo, amor y dedicación.

-Aylin Melania Ávila Carcelén-

AGRADECIMIENTO

Quisiera agradecer a todos mis seres queridos, en primer lugar a mi padre Javier Bazurto por guiarme siempre por el buen camino, mi madre María Erazo por consolarme en mis tiempos difíciles e inculcarme buenos valores, a mis hermanos Jenniffer y Jefferson por aconsejarme y permitir que cada día sea una mejor persona, mis sobrinos Bárbara, Amelia, Santiago y Doménica por ser la fuente de luz y alegría de mis días, a mi hijo Nathaniel quien ya no se encuentra presente entre nosotros pero que fue mi mayor impulso para continuar, a mis amigos Adrián Chang por ser aquel amigo que siempre me sacó una sonrisa, a Beatriz Villamar por ser esa amiga que siempre te presionaba a dar lo mejor de ti, a Kiara Barahona por ser esa amiga que me dio su apoyo en todo momento, A María Fernanda Ortiz por enseñarme a tener paciencia con las personas y por último, a mi compañera de tesis Aylin Melania Ávila Carcelén por ser el lado humano de esta experiencia, por su gran corazón y entrega en esta larga travesía que ha sido la carrera de Derecho.

-Aron Emmanuel Bazurto Erazo-

DEDICATORIA

Dedico esta tesis desde lo más profundo de mi corazón a mi hijo que ha sido mi fuerza desde el momento que partió de este mundo; al día de hoy puedo decir con gran pesar que fuiste y serás mi gran orgullo y fuente de motivación, eres la fuerza que me impulsó a superar todas las adversidades que se presentaron a lo largo de mi carrera académica.

-Aron Emmanuel Bazurto Erazo-

RESUMEN

En la presente investigación se analiza la adopción de las causales del visto bueno en el contexto de trabajo virtual (teletrabajo) enfatizando la indisciplina o faltas graves a los reglamentos internos de trabajo como causal de aplicación de visto bueno para dar por terminada la relación laboral en el contexto de trabajo virtual.

Se realizó un análisis de la evolución histórica del teletrabajo a través de los años, con un acercamiento a Ecuador y como ha adoptado esta nueva modalidad de trabajo; indagando en las distintas obligaciones de las partes de una relación laboral, enfatizando en las facultades del empleador de dirigir y crear un reglamento interno para así analizar la correcta aplicación de la causal de visto bueno de indisciplina o faltas graves a los reglamentos internos de trabajo para dar por concluida la relación laboral en contexto de trabajo virtual (teletrabajo).

El enfoque utilizado que permitió el desarrollo del proyecto investigativo fue el enfoque cualitativo, por ese motivo la técnica empleada en la investigación fue la entrevista en profundidad, debido a que esto hizo posible el poder recopilar la información brindada por profesionales en derecho con conocimiento en el área laboral.

En los resultados de la investigación se logra evidenciar que es necesario una reforma a futuro al Código de Trabajo y por consiguiente el Reglamento Interno de Trabajo al contexto de trabajo virtual, para que así las partes posean de una herramienta efectiva para gozar de la manera más óptima sus derechos.

Palabras claves: Teletrabajo, empleador, visto bueno, faltas graves, reglamento interno de trabajo

ABSTRACT

This research analyzes the adoption of the grounds for approval in the context of virtual work (telework) emphasizing the indiscipline or serious breaches of the internal regulations of work as grounds for application of approval to terminate the employment relationship in the context of virtual work.

An analysis of the historical evolution of teleworking over the years was made, with an approach to Ecuador and how it has adopted this new mode of work; inquiring into the various obligations of the parties to a labor relationship, emphasizing the powers of the employer to direct and create an internal regulation in order to analyze the correct application of the casual of approval of indiscipline or serious misconduct to the internal regulations of work to terminate the employment relationship in the context of virtual work (teleworking).

The approach used that allowed the development of the research project was the mixed approach, for that reason the technique used in the research was the in-depth interview, because this made it possible to collect the information provided by professionals in law with knowledge in the labor area.

In the results of the investigation it is possible to demonstrate that it is necessary a future reform to the Labor Code and therefore the Internal Labor Regulations to the context of virtual work, so that the parties have an effective tool to enjoy in the most optimal way their rights.

Keywords: Telework, employer, approval, serious misconduct, internal work regulations

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
1.1 Tema:.....	2
1.1.1 Título.....	2
1.1 Planteamiento del problema:	2
1.2 Formulación del problema:	6
1.3 Objetivo General	6
1.4 Objetivos específicos.....	6
1.5 Idea a defender	6
1.6 Línea de investigación institucional/facultad.....	6
CAPITULO II	8
2.1 El teletrabajo	8
2.1.1 Desarrollo histórico del teletrabajo.....	8
2.1.1.1 A nivel mundial.....	8
2.1.1.2 Barreras históricas del teletrabajo	9
2.1.1.3 En Ecuador	10
2.1.2 Tipos de Teletrabajo	10
2.1.3 Características del Teletrabajo.....	12
2.1.4 Diferencia entre Teletrabajo y Trabajo a Domicilio	12
2.2 El Empleador.....	13
2.2.1 Obligaciones del empleador.....	13
2.2.2 Facultades del empleador.....	14
2.3 Visto Bueno.....	18

2.3.1	Antecedentes del Visto Bueno	18
2.3.2	Procedimiento del visto bueno.....	19
2.3.3	El visto bueno por la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral	21
2.4	Del Reglamento Interno De Trabajo	22
2.4.1	Reglamento interno.....	22
2.4.2	Naturaleza jurídica del Reglamento Interno de Trabajo	22
2.4.3	Objetivos del Reglamento Interno de Trabajo	24
2.5	Marco Legal	25
2.5.1	Marco normativo internacional.....	25
2.5.1.1	El Manual De Buenas Prácticas del teletrabajo por la OIT.....	25
2.5.1.2	Manual de teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas	27
2.5.2	Constitución	28
2.5.3	Código de trabajo.....	29
2.5.4	Acuerdos ministeriales.....	33
2.5.4.1	Acuerdo ministerial n° mdt-2016-0190.....	33
2.5.4.2	Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189.....	35
CAPÍTULO III.....		38
3.1	Enfoque de la investigación	38
3.2	Alcance de la investigación.....	38
3.3	Técnica e instrumentos para obtener los datos.....	38
3.4	Población y muestra	39
3.5	Presentación y análisis de resultados	39
3.5.1	Análisis de entrevista.....	65
CONCLUSIONES.....		68

RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Línea de Investigación Institucional	6
Tabla 2 Cuadro Comparativo del visto bueno en el código de trabajo y Acuerdo Ministerial no. Mdt-2021-189.	35
Tabla 3 Entrevista a Profesional del Derecho Abogado Gastón Correa Msc.	39
Tabla 4 Entrevista a Profesional en Derecho Abogado Galo Castillo Msc.	51
Tabla 5 Entrevista a Profesional del Derecho Abogado Cristhian Zúñiga	54
Tabla 6 Entrevista a Profesional del Derecho Abogada María Fernanda Rodríguez	62

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Formato de Entrevista a Abogados	74
Anexo 2 Foto de Entrevista con el Abogado Gastón Correa Msc	76
Anexo 3 Foto de Entrevista con el Abogado Cristhian Zúñiga Msc.	77
Anexo 4 Foto de Entrevista con el Abogado Galo Castillo Castro Msc.	78

INTRODUCCIÓN

El interés de la presente investigación gira en torno al Teletrabajo en vista de que cuando se habla del tema lo primero que se deduce es que se trata sobre el trabajo desde el lugar donde se reside, sin embargo, no siempre se desarrolla de esta forma, dado que la actividad laboral puede desempeñarse en un ambiente diferente a la empresa. Esto a pesar de ser beneficioso en muchos aspectos, no todos los países están preparados para esta modalidad de trabajo el cual es realizado por vía telemática. Por consiguiente, en este punto de la investigación podemos mencionar que el teletrabajo es un tema poco investigado y conocido tanto por trabajadores y empleadores muy a pesar de que su importancia ha tenido su mayor auge a raíz de la crisis sanitaria COVID-19.

A partir de entonces al ver que la situación se arraigó en nuestro país y al no existir una normativa que regule exclusivamente esta modalidad de trabajo ha sido un tema de preocupación tanto para la parte empleadora como trabajadora. De tal motivo resaltaremos los principales puntos a desarrollarse dentro de esta investigación.

El capítulo uno trata sobre el diseño de la investigación, en este capítulo se procederá a identificar el problema y establecer objetivos para poder abordar el tema con mayor exactitud a modo de lograr la finalidad del proyecto.

En el capítulo dos, se profundizará sobre el tema del teletrabajo explicando qué es y cómo se ha venido desarrollando en nuestro país, se expondrá las diferencias entre teletrabajo y trabajo a domicilio aclarando cuáles son los tipos de teletrabajo de acuerdo a la normativa vigente ecuatoriana (Constitución, códigos y acuerdos ministeriales), se definirá al visto bueno y detallará la causal de desobediencia y las faltas graves al reglamento interno de trabajo como causa de la terminación laboral.

Y, por último, para el capítulo tres se identificará el tipo de enfoque que sirvió para el desarrollo del proyecto, se distinguirá el alcance de la investigación con el único fin de demostrar la teoría planteada utilizando como técnica fundamental la entrevista en profundidad que con la respectiva recolección de datos servirá para aportar información relevante al proyecto investigativo.

CAPÍTULO I

1.1 Tema:

Teletrabajo y causales de visto bueno en contexto del trabajo virtual

1.1.1 Título

La indisciplina o faltas graves a los reglamentos internos como causa de terminación de los contratos y su adaptación en el contexto del trabajo virtual.

1.1 Planteamiento del problema:

El teletrabajo en Ecuador es una modalidad de contratación que permite a los trabajadores realizar sus funciones desde sus hogares mediante el uso de recursos electrónicos de comunicación e información en su más alta calidad que les permitirán estar en contacto con el empleador.

Dicha modalidad fue publicada en el registro oficial de Ecuador el 24 agosto del 2016 siendo el Ministerio de Trabajo el que lo emite mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, basándose en este acuerdo podemos definir al teletrabajo como aquella modalidad de trabajo, que se basa en la prestación de servicios donde no es necesario que el trabajador se encuentre dentro de la empresa, se da comúnmente entre jornadas laborales ordinarias y especiales, donde el teletrabajador cumple sus funciones en el lugar que haya convenido con la empresa, esto siempre y cuando las obligaciones y características de la labor desempeñada lo permita, a través de las tecnologías de la información y comunicación para la gestión, regulación y control. (Ministerio de Trabajo, 2016)

Además, dentro del mismo Acuerdo Ministerial se establecen los parámetros de regulación del teletrabajo en el sector privado, y se nos indica las formas en que el teletrabajo puede presentarse: 1. Permanente: Siempre se realiza fuera del recinto o espacio donde el empleador desarrolla sus actividades, es necesario el uso de los TIC's; los teletrabajadores podrán concurrir a la sede del lugar donde prestan sus servicios, a solicitud del empleador. 2. Parcial: Se efectúa fuera del lugar de trabajo habitual de la empresa, con un límite de 24 horas a la semana, y las demás horas que faltasen se prestaran dentro de la empresa. (Ministerio de Trabajo, 2016)

En Ecuador si bien es cierto el teletrabajo formaba parte de nuestro organismo jurídico desde la expedición del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, su incorporación al código de

trabajo es reciente con la última modificación que este organismo sufrió el 22 de junio del 2020 debido a la emergencia sanitaria Covid-19 que nuestro país sobrellevó.

Como se observa en el párrafo anterior el Teletrabajo pasa a estar a nivel de ley y ya no solo de Acuerdo Ministerial; por lo que se considera necesario realizar un estudio sobre una de las problemáticas que afronta esta modalidad de trabajo en nuestro país que es la adopción en cuanto a la causal de visto bueno tipificada en el artículo N° 2 del Código de Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

Dentro de esta modalidad de trabajo las actividades se realizan fuera de las instalaciones y es fundamental que exista un acuerdo entre las partes intervinientes, pues es dentro de ese acuerdo o contrato donde se fijan los horarios, condiciones, implementos, materiales y demás parámetros que sean necesarios para continuar con la relación laboral y así no exista ningún inconveniente durante el desarrollo de la jornada de trabajo. Por lo cual la mayoría de las empresas implementan reglamentos internos que regulen las actividades, actitudes y el desempeño de los trabajadores.

Frecuentemente, surgen conflictos en la relación entre patrones y trabajadores, a consecuencia de la realización de trabajos que son contrarios a las obligaciones adquiridas para el correcto desarrollo de sus puestos de trabajo; del mismo modo, se originan de la falta de cumplimiento del buen proceder y de la buena conducta que, recíprocamente se deben las partes vinculadas en el trabajo. Entre estas obligaciones prima el cumplir las disposiciones del reglamento interno de la empresa que se encuentre expedido de manera legal en adhesión a lo tipificado dentro del artículo 45 literal E del Código de Trabajo.

Cuando surgen este tipo de conflictos, se hace uso del visto bueno, ya que es una figura jurídica establecida en nuestro código de trabajo para la terminación de los contratos individuales que se han realizado entre empleador y trabajador, se basa en el principio de celeridad procesal pues ahorra mucho tiempo y dinero a las partes al momento de solucionar las diferentes problemáticas que puedan llegar a encontrar dentro del entorno laboral; esta figura jurídica es considerada amplia y completa para todas las modalidades de trabajo que se realizan por medio de un contrato, previstas en nuestra legislación laboral.

Una interrogante surge al momento de realizar la siguiente investigación y es si ¿Las causales previstas en nuestra legislación siguen respondiendo a las necesidades de las partes? ¿O

existe una dificultad al momento de implementarlas en las relaciones laborales en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)?

Dentro de las causales del visto bueno que se presume no cumple con las necesidades de las partes en el contexto del teletrabajo se encuentra el incumplimiento del reglamento interno de una empresa que ha sido legalmente aprobado, y que no vulnera ninguno de los derechos de las partes, permite al empleador terminar la relación laboral de manera unilateral; tal como está previsto en nuestro Código de Trabajo en el artículo 172 numeral 2 el cual dice lo siguiente: “El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados” ... (Asamblea Nacional, 2005)

Pero, ¿qué se entiende por falta grave?, en el derecho laboral esta es considerada como un incumplimiento contractual que tiene como consecuencia la finalización de la relación laboral, dando así paso a que el empleador tenga la posibilidad de solicitar visto bueno en contra del trabajador. Con el consentimiento del inspector del trabajo, el empleador puede rescindir la relación laboral sin pago de indemnización alguna, salvo los demás derechos que la ley reconoce al trabajador.

Entonces se entiende que el visto bueno es un modo de terminación del contrato individual de trabajo, siendo el más apropiado al momento de resolver conflictos que se presentaren entre el empleador y el trabajador pues se basa en el principio de celeridad procesal. La potestad para otorgar el visto bueno la posee el inspector de trabajo pues es la autoridad competente para determinar la veracidad de los hechos expuestos por la parte que lo solicita, y según su sana crítica, la relación laboral se extingue siempre que sea razonable y acorde a las causales de visto bueno previstas en el Código de Trabajo ecuatoriano.

Sobre este tema, debemos señalar que uno de los elementos constitutivos del contrato es la subordinación del trabajo la cual es una obligación para los trabajadores; por esto es necesario que siga las pautas de su empleador o de la persona que lo reemplace, por lo tanto, la infracción de este deber por parte de los trabajadores constituye una causal de desobediencia, siendo el Inspector de trabajo quien determine su gravedad.

Al no existir una normativa que regule puntualmente la relación entre el teletrabajador y el tele-empleador, se ha visto la necesidad de adaptar las causales del visto bueno tipificado en el

código de trabajo ecuatoriano para que así regle las situaciones que se pudieran suscitar entre las partes antes mencionadas en el ámbito laboral dentro de un contexto virtual (teletrabajo).

El presente estudio se enfocará en revisar la aplicación de las causales de visto bueno en el contexto del teletrabajo, ya que en la actualidad en nuestro país no existe una norma jurídica específica para su aplicación; esto además de crear problemas jurídicos también incide en los campos sociales, familiares, laborales, tecnológicos y económicos. Así el presente trabajo nos permitirá mostrar las consecuencias que tiene que nuestra legislación no regule de forma específica las causales de visto bueno en la modalidad virtual; también nos posibilitará profundizar conocimientos teóricos sobre los procesos de terminación de las relaciones laborales en nuestro país; además se ofrecerá una mirada integral sobre la correcta aplicación que se debe tener sobre los derechos de los trabajadores sin menoscabar cuál sea la forma de trabajo que desempeñen.

La presente investigación fue motivada por la inseguridad jurídica que sufren tanto los trabajadores como empleadores al momento de intentar terminar el contrato y por consiguiente la relación laboral dentro del marco de teletrabajo, mediante las causales de visto bueno previstas en el articulado 172 del Código de Trabajo, pues estas están establecidas en un escenario donde el trabajador se encontraba dentro de la empresa con todos los implementos que esta brinda para el correcto desempeño de sus funciones, situación que no ocurre en la modalidad virtual, pues aquí el trabajador además de encontrarse trabajando en su hogar se ve obligado a hacer uso de los recursos que él posee, que pueden o no ser suficientes para el correcto desempeño de sus funciones.

Los beneficios de realizar la siguiente investigación son: En primer lugar, incentiva a las personas a que conozcan mejor sus derechos laborales, dado que la protección de estos es de vital importancia para el desarrollo de una sociedad económica y jurídicamente saludable; en segundo lugar, tenemos que, al dar a conocer a las personas que es necesario la existencia de una norma jurídica específica para la aplicación de las causales de visto bueno en contexto de teletrabajo, brinda las herramientas necesarias para conseguir un mercado laboral sólido y eficiente, tanto para trabajadores como para empleadores.

La delimitación de esta investigación será con un segmento poblacional de expertos en Derecho Laboral (abogados, jueces, catedráticos, etc.), en un rango temporal y espacial del primer semestre del 2021 en Ecuador, provincia del Guayas, ciudad de Guayaquil.

1.2 Formulación del problema:

¿De qué manera el teletrabajo afecta a los reglamentos internos de trabajo en favor de determinar la indisciplina o faltas graves como causa de terminación de la relación laboral?

1.3 Objetivo General

Analizar la indisciplina o faltas graves a los reglamentos internos de trabajo como causal de aplicación de visto bueno para dar por terminada la relación laboral en el contexto de trabajo virtual.

1.4 Objetivos específicos

- 1.4.1 Determinar los fundamentos teóricos jurídicos que amparan el teletrabajo permanente.
- 1.4.2 Establecer cómo debe de adoptar el código de trabajo la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto de trabajo virtual.
- 1.4.3 Definir teóricamente los lineamientos que debe seguir el empleador al momento de redactar el reglamento interno de trabajo dentro del contexto del trabajo virtual.

1.5 Idea a defender

Al modificar el reglamento interno en contexto de trabajo virtual se garantiza que las partes posean la herramienta para gozar mejor de sus derechos.

1.6 Línea de investigación institucional/facultad

Línea2. Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

Facultad de Ciencias Sociales y Derecho

Tabla 1 Línea de Investigación Institucional

Cohesión social y fortalecimiento de la institucionalidad democrática.	Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.	Derecho procesal con aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos Desarrollo, sostenibilidad económica y matriz productiva
--	--	--

		Gestión de la comunicación, nuevas tecnologías y análisis del discurso
--	--	--

Elaborado por: Ávila y Bazurto (2021)

CAPITULO II

2.1 El teletrabajo

2.1.1 Desarrollo histórico del teletrabajo

2.1.1.1 A nivel mundial

La primera vez que se usó el término teletrabajo fue en la crisis petrolera de los años 70 por el físico Jack Nilles, el cual instaba por una medida que reduzca el consumo de combustible producido por los constantes traslados diarios del trabajador desde su domicilio al lugar de trabajo y viceversa. (JORIC, 2020) Siendo así que Jack Nilles propuso como solución que se lleve el trabajo al trabajador y no como se tenía acostumbrado, el trabajador al trabajo, creando de esta forma el concepto de “telecommuting” o traducido al castellano “teletrabajo” (Ministerio TIC Colombia, 2016).

Debido a los avances tecnológicos en la década de los 80 se configura el llamado “protocolo de transferencia de archivos” (en inglés File Transfer Protocol o FTP) que conectaba al cliente con el servidor y años más tarde aparece la “world wide web” (www). En la década de los 90 el internet comenzó a ser parte de todos los hogares por lo cual se crearon plataformas como Google y Amazon; de igual forma se crea el correo electrónico y las plataformas de chat como Messenger e ICQ. En el mismo lapsus de tiempo regulariza el uso de las terminales móviles. (Ministerio TIC Colombia, 2016)

A causa del incidente que sufrieron las torres gemelas el día 11 de septiembre de 2001 las compañías se vieron obligadas a implementar el teletrabajo como un plan de contingencia para así poder seguir con sus labores comerciales. (Ministerio TIC Colombia, 2018). Y además por la fuerte crisis económica que sufrió Argentina entre los años 1998 y 2002 se desencadenó un aumento en la tasa de desempleos por lo que se buscó optar por nuevas formas de organización laboral que disminuya costos a las compañías (Trabajo en casa). Esta crisis además ocasionó que Uruguay un país muy focalizado en el mercado argentino explore otros mercados gracias al comercio electrónico. (Ministerio TIC Colombia, 2018)

De manera análoga se establece en España el Plan Concilia (2006) con el objetivo de organizar y promover el teletrabajo en la administración pública; dentro del mismo, se tomaron medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar, laboral y doméstica de todos los empleados de la compañía. En 2008, Colombia promulgó la Ley 1221 de 2008, que regula el

teletrabajo y lo define como una forma de organización del trabajo. (Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, 2019)

Siguiendo con la línea de tiempo en el año 2010 se expide la ley de mejora del Teletrabajo en Estados Unidos con el fin de impulsar y regular esta forma de organización laboral. En el año 2012 ocurren dos acontecimientos importantes como la firma del Decreto Reglamentario de la Ley de Teletrabajo (Decreto 0884 de 2012) y análogamente se realizó la primera Feria Internacional de Teletrabajo en Bogotá. En el año 2015 se utiliza el teletrabajo en las personas privadas de libertad con el fin de poder otorgales más oportunidades (Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, 2019)

En marzo de 2020 debido a la Emergencia Sanitaria Covid-19 varios países siguiendo las indicaciones de la ONU, se vieron en la obligación de dictar decretos y reglamentos llamando al distanciamiento social. Muy a pesar de las medidas tomadas el virus no cesaba de causar estragos por lo cual las empresas se vieron en la obligación de adoptar al teletrabajo con el fin de no desaparecer y continuar con sus actividades laborales (Toledo, 2021)

2.1.1.2 Barreras históricas del teletrabajo

El Teletrabajo como cualquier otra idea vanguardista ha sufrido de barreras que han impedido su eficaz desarrollo:

1. Las empresas exigen el trabajo presencial como mecanismo de control y productividad sobre sus trabajadores para justificar un contrato laboral.
2. La cultura organizativa, es decir, que la forma en que nos organizamos va detrás de lo que la tecnología le permite. Muchas organizaciones todavía se aferran a las ideas tradicionales sobre la gestión de personas. Si los gerentes no pueden ver a sus empleados trabajando, asumen que éstos no lo harán.
3. Somos seres sociales. De hecho, una consecuencia directa del trabajo a distancia es el movimiento de co-trabajo, como respuesta a los desafíos psicológicos y sociales de trabajar desde casa. (Chavez, 2020)

2.1.1.3 En Ecuador

Se inician en el año 2015 diálogos dentro de la Asamblea Nacional sobre el teletrabajo o trabajo a distancia, con el fin de establecer una normativa que brinde confianza a los empresarios cuando realicen contratos bajo esta modalidad laboral. Estos diálogos dieron como resultado la normativa 190, la cual se enfoca en personas que ya posean un trabajo tengan acceso a él, de una manera más flexible. (Academia Internacional De Teletrabajo Para América Latina y el Caribe, 2017).

Se emite en 2016, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190 que tiene por objetivo reglar al teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado; agregándose en el 2018 una reforma a su artículo 7 con la expedición del Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A donde se indica la preferencia de aplicación de esta modalidad de trabajo a las mujeres en estado de embarazo y periodo de lactancia, de igual forma a las personas discapacitadas, con enfermedades catastróficas y a las personas de la tercera edad (Ministerio de Trabajo, 2018)

En el sector público se emiten los Acuerdos Ministeriales No. MDT-2017-0090-A y MDT-2018-0002-B en donde se enmarcan las normas técnicas para regular el teletrabajo en dicho sector con los mismos beneficiarios del sector privado.

En el año 2020, se crea en Ecuador la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario con el objetivo de establecer ayuda a los problemas suscitados por la emergencia sanitaria Covid-19 y en lo posible reducir las consecuencias adversas que se suscitaron en el territorio ecuatoriano como es el caso del aumento del desempleo y la pobreza y en pos de la reactivación económica se tiene la inclusión del Teletrabajo como forma de organización laboral (Asamblea Nacional, 2020)

En el mismo año, el Código de Trabajo define el teletrabajo y lo adiciona al marco normativo ecuatoriano el 22 de junio de 2020 por disposición reformativa primera de Ley No. 0, publicada en el Anexo 229 del Registro Oficial.

2.1.2 Tipos de Teletrabajo

Dentro del marco jurídico ecuatoriano existen varias formas de adoptar la modalidad del teletrabajo dentro de las empresas:

Según el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190 el teletrabajo puede se puede presentar de las siguientes modalidades:

1. Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.
2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. (Ministerio de Trabajo, 2016)

Según el Código de Trabajo el teletrabajo puede revestirse en las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas. (Asamblea Nacional, 2005)

Como se observa el teletrabajo es una modalidad contractual que se puede desarrollar de distintas maneras acordes a las necesidades de las partes; siendo así estos pueden ser permanentes cuando se desarrollan siempre fuera de la empresa, autónomos cuando se realizan desde el propio domicilio, móviles cuando no se tiene un lugar fijo de trabajo, parciales cuando se desempeñan con un máximo de días a la semana y ocasionales los cuales se dan únicamente circunstancias convenidas por las partes.

Cabe destacar que el teletrabajo que se experimentó durante la emergencia sanitaria es atípico por ello obtiene la denominación de “emergente”, pues su implementación fue de carácter obligatorio para todas las empresas debido al confinamiento (Estado de excepción) y las medidas

sanitarias decretadas. Decimos que es atípico porque se omite una de las características que conlleva el teletrabajo la cual es que exista un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

2.1.3 Características del Teletrabajo

Las características que posee el teletrabajo son las que la diferencian de otros tipos de modalidad contractual, por ello la Organización Internacional del Trabajo (2016) indica que:

...Parece apropiado definir el teletrabajo como una forma de organización del trabajo con las siguientes características: *a)* el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y *b)* las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados. (p.3) (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

En síntesis, las principales características del Teletrabajo son: 1) Que las actividades tienen lugar fuera de la sede de trabajo; 2) Se hace uso de las TIC's (tecnologías de comunicación e información) para realizar la totalidad o una parte de las tareas que le fueron encomendadas al trabajador. Además de estas podemos incluir de igual forma como características las que permiten el correcto desarrollo de esta modalidad contractual: *a)* Es necesario un acuerdo previo entre las partes; *b)* Se debe acoger a todas las normas generales de contratación (código de trabajo); *c)* La obligación de pagar un salario justo por el trabajo realizado.

2.1.4 Diferencia entre Teletrabajo y Trabajo a Domicilio

Las definiciones de estas modalidades contractuales se encuentran en el Código de Trabajo:

El articulado 271 del Código del Trabajo establece el trabajo a domicilio como: “el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador”. (Asamblea Nacional, 2005).

Mediante el artículo agregado al código de trabajo por disposición reformativa primera de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio del 2020 define al teletrabajo de la siguiente forma:

Art. (...). - 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. (Asamblea Nacional, 2005)

Como se observa estas figuras jurídicas comparten similitudes, pero no son completamente iguales; si bien es cierto que la localización donde se realizan las funciones encomendadas por el empleador son diferentes al lugar de trabajo en ambas, no significa que sean las mismas; es decir en el trabajo a domicilio las funciones se ejecutan dentro del hogar; mientras que en el teletrabajo estas pueden ser desarrolladas desde cualquier lugar por el trabajador. Del mismo modo se diferencian en el uso de las TIC's, debido a que en el teletrabajo son de uso necesario y constante ya sea para ejercer labores de control y dirección o para la misma ejecución de las funciones encomendadas por el empleador; en cambio, dentro del trabajo a domicilio el uso de las TIC's, es limitado.

En el teletrabajo, el empleador sigue controlando al trabajador para que realice sus funciones mediante programas de software especializados (software accountings) que les permiten registrar la cantidad de operaciones que son llevadas a cabo, el tiempo en que estas se desarrollan, etc. A diferencia del Trabajo a Domicilio en donde no existe tal supervisión y solo es necesaria el cumplimiento de la función encomendada y la calidad de la misma. (Ureña, 2018).

2.2 El Empleador

2.2.1 Obligaciones del empleador

Dentro de una relación laboral, los derechos y obligaciones de ambas partes están determinados por el contrato de trabajo, pero no es menos cierto que existen algunas obligaciones que se consideran genéricas y que el empleador debe cumplir tales como:

- a) El pago oportuno y a tiempo de salarios, honorarios y remuneraciones.
- b) El pago de las horas extras debidamente trabajadas
- c) Mantener una relación amena con el trabajador, basándose en los derechos de libertad.
- d) Reducir los riesgos que pueda sufrir el trabajador.
- e) Proveer el equipo necesario para proteger y realizar adecuadamente las funciones de los trabajadores.

De igual forma, existen ciertos derechos indiscutibles que posee el empleador tales como:

- a) El derecho de dirigir, controlar y organizar a los trabajadores de su empresa.
- b) Facultad de crear un orden reglamentario y disciplinario interno.
- c) Obtener beneficios del trabajo realizado. (Empresa Tawa Chile, 2018)

Estos derechos también pueden ser entendidos como facultades que facilitan al empleador dirigir su negocio o empresa; por ello para efectos del correcto desarrollo de la presente investigación, se realizará un breve análisis de lo que conllevan estas facultades.

2.2.2 Facultades del empleador

Dentro de las facultades del empleador, se encuentran las siguientes:

- a) Facultad de dirigir del empleador
- b) La facultad de establecer un orden reglamentario
- c) Facultad para modificar las formas y modalidades en que se realizará el contrato de trabajo.

De la facultad de dirigir del empleador se derivan el resto de sus facultades. Hernández Rueda (1997) afirma que:

El poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. Esto se traduce, en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas, en la facultad de legislar en el seno de la empresa, en la facultad de imponer sanciones disciplinarias y en diversas facultades o derechos (de control, de ordenar la empresa, de variar las condiciones de trabajo), reconocidos al empleador como necesarios para conducir la empresa (p. 405) (Hernandez Rueda, 1997)

Lo que el autor trata de expresar con el párrafo anterior es que, el empleador es aquel que dirige las actividades que realizarán los trabajadores, quien crea la normativa y reglas dirimentes sobre el servicio que se presta. Dicho de otra forma, el empleador es el ente regulador encargado del correcto funcionamiento de la empresa, es por ello que posee la facultad de dirigir al trabajador para que realice sus tareas de la forma, tiempo y en el lugar convenidos.

Para que exista verdaderamente un poder de dirección deben existir quienes se subordinen a la persona que tiene el “poder”, por ello cuando se habla de la relación de dependencia existente entre trabajador y empleador se hace referencia la facultad que tiene el segundo para exigir al primero el debido cumplimiento de las órdenes, disposiciones y reglas, que no contravengan a los derechos consagrados en la constitución, en los tratados internacionales y en la normativa laboral del país (código de trabajo). Dicho de otra manera, la dependencia del trabajador consiste en la subordinación hacia alguien superior, lo cual supone en el ámbito laboral, una sumisión respecto al empleador y de manera implícita a las disposiciones que este dicte las cuales sean relacionadas al desempeño laboral.

La legislación laboral ecuatoriana establece de forma clara la dependencia del trabajador al empleador; pues dentro del código de trabajo en su articulado 8 establece lo siguiente “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia” ... (Asamblea Nacional, 2005). De manera que, se crea una relación de subordinación trabajador - empleador; en consecuencia, significa que podrá el empleador impartir cuantas reglas crea necesarias para dirigir, organizar y guiar a los empleados en el proceso del desarrollo de sus funciones dentro de la compañía.

El poder de dirección consta de ciertas características que lo diferencian de otras facultades que posee el empleador. Según Hernández Rueda (1997) el poder de dirección:

- a) es un derecho reconocido por la ley o el contrato. La gran mayoría de las legislaciones nacionales lo establecen, reglamentan y protegen legalmente dentro de su ordenamiento jurídico; b) es una facultad unilateral del empleador, que no requiere de la aceptación o el consentimiento del trabajador; c) es un poder discrecional, ni injusto ni arbitrario; d) tiene carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la

preservación de los derechos personales y patrimoniales del trabajador; e) es delegable, el empleador puede y generalmente se hace representar por el personal de dirección; f) es un derecho esencial o fundamental de la relación de trabajo; g) no es un derecho absoluto, sino una facultad limitada, que debe ejercitarse sin desmedro de los derechos del trabajador, y h) comprende funciones ejecutivas, de instrucción y de control, entre las que se incluyen las medidas de seguridad o deber de seguridad a cargo del empleador. (p. 409) (Hernandez Rueda, 1997)

Se puede concluir entonces que dicho poder de dirección se puede ejercer personalmente o por medio de representante legal, se encuentra reconocido por la ley por medio de un contrato, comprendiendo así la totalidad de los poderes jerárquicos, pues contiene dentro de sí las siguientes facultades: a) establecer un orden reglamentario y disciplinario; b) disponer de controles administrativos; c) modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo; d) sancionar las faltas cometidas por el trabajador.

La facultad de dirección para lograr sus fines necesita de:

- a) La preexistencia de un poder reglamentario o derecho del empleador para crear un reglamento interno de trabajo.
- b) La colaboración de un poder disciplinario, el cual faculta al empleador de imponer sanciones a los trabajadores por las faltas cometidas dentro del desarrollo de las funciones laborales.

La facultad de establecer un orden reglamentario se deriva del poder de dirección del empleador. Hernández Rueda (1997) indica que:

Este poder se manifiesta, generalmente, mediante el reglamento de empresa o reglamento interno, también denominado reglamento interior de trabajo. Consiste en un conjunto de disposiciones obligatorias para el trabajador, que tienen por objeto organizar las labores de una empresa o establecimiento. Se trata de un cuerpo sistemático de reglas dictadas por el empleador, con o sin la intervención de los trabajadores, o sin ella, para el ordenamiento interno de la empresa o establecimiento. (413) (Hernandez Rueda, 1997)

Como se observa la facultad de establecer un orden reglamentario y disciplinario, se traduce en la creación del reglamento interno de las empresas el cual será de obligatorio cumplimiento para todos los empleados. En este reglamento interno se determinan las normas generales que no se encuentren previstas en los convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, asimismo se incluyen reglas de carácter técnico o administrativas, que sean concernientes al correcto desarrollo y ejecución de las labores de la compañía.

El incumplimiento de cualesquiera de las disposiciones establecidas en el reglamento interno del trabajo, faculta al empleador de hacer uso del “poder disciplinario”, el cual le permite corregir las “malas conductas” por medio de sanciones. (Girón). Por esto se entiende que el poder disciplinario busca garantizar que se efectúe de manera correcta el poder de dirección, pues permite en el ámbito jurídico reafirmar la autoridad del empleador por medio del cumplimiento de las órdenes y mandatos que dicta con la finalidad de lograr los mayores beneficios para la empresa.

Derivada del derecho de dirección del empleador, también conocida como la figura jurídica *Ius Variandi*, facultad que posee el empleador para modificar las condiciones fundamentales del contrato de trabajo, como pueden ser: 1) Cambiar el lugar de trabajo; 2) Alterar la jornada de trabajo; 3) Cambiar las funciones desempeñadas cuando impliquen un cambio en la modalidad de trabajo; 4) Alterar la remuneración pactada. Su límite de aplicación yace en un filtro triple que se encuentra enmarcado por la razonabilidad, funcionalidad y la indemnidad del trabajador; esto a efecto de establecer un marco laboral donde el empleador pueda ejercer sus derechos basándose en los fundamentos del derecho laboral. (Barovero, 2018)

De lo escrito en el párrafo anterior se puede inferir que el *Ius Variandi* es una facultad exclusiva del empleador, la cual se deriva del poder de dirección, por lo que su ejercicio se encuentra regulado por la ley para evitar así la arbitrariedad en la relación laboral; dicho de otra forma el empleador no posee poder absoluto, sino que cualquier cambio realizado al contrato de trabajo no debe vulnerar ningún derecho laboral establecido en la constitución, tratados internacionales y las leyes laborales. Por lo tanto, cualquier variación ya sea de las condiciones de trabajo o forma en que se deberá realizar el trabajo debe siempre además de cumplir lo establecido en la ley basarse en razones legítimas e imparciales, a modo que el empleador justifique la congruencia de dichas modificaciones.

2.3 Visto Bueno

2.3.1 Antecedentes del Visto Bueno

Para hablar del Visto Bueno es necesario realizar como punto de partida un análisis de sus precedentes más importantes en la historia. El visto bueno es incluido en 1928 mediante la promulgación de la “Ley sobre Contrato Individual” dentro de la cual se lo incluye como una forma de terminar la relación de trabajo; no obstante, no se indica la solución de autoridad alguna, sino como una mera apreciación particular del mismo interesado.

Esta situación no era sustentable, al ser razonable suponer que corresponde a los jueces administrar justicia de forma imparcial, según las reglas de la sana crítica; como resultado es durante el gobierno del General Federico Páez (1936) donde se dio al visto bueno la denominación de resolución imparcial, debido a que se delegó a una autoridad administrativa (Inspector de Trabajo) la facultad de conceder o no el visto bueno. Años después dentro de las reformas de 1938 se da al visto bueno el carácter de “sui generis”, gracias a que permite apelación ante el Director General de Trabajo y de no encontrarse este podrá esta apelación ser dirigida al Subdirector.

Se debe agregar que el procedimiento a seguir para el trámite de visto bueno prevalece en la actualidad, esto es:

1. Solicitud,
2. Notificación;
3. Contestación;
4. Investigación;
5. Resolución.

(Avila, 2013)

En definitiva, se puede observar que dentro del derecho laboral ecuatoriano que desde el momento de su creación el visto bueno ha sufrido de pocos cambios en su forma y características; pues su naturaleza social de dirimir se mantiene.

2.3.2 Procedimiento del visto bueno

El procedimiento para la aplicación del visto bueno se va desarrollando por etapas las cuales deben hacerse efectivas no solo por el empleador y el trabajador, sino además la autoridad denominada como inspector de trabajo, quien debe cumplir y adoptar las acciones previstas en la ley. Con lo expuesto anteriormente, el método para tratar las controversias que se suscitan a lo largo de las relaciones laborales es en primera instancia determinar si la relación de trabajo se mantiene o no, para lo cual es necesario el uso metódico de acciones procesales que se ejecutan en favor de la resolución de la problemática planteada

En concordancia con lo antes mencionado podemos añadir que el proceso escrito se caracteriza por estar compuesto de diversas etapas procesales, que se cumplen de forma sucesiva y análoga, es decir los actos necesariamente deben ser cumplidos dentro de la respectiva etapa que le corresponde; a modo que si se llegasen a ser ejecutados fuera de esta carecerán de eficacia legal. (Velasteguí, 2016)

Es por esto, entonces, que podemos mencionar que todas las fases del procedimiento para la aplicación del visto bueno se encuentran asociadas por motivos lógicos y sobre todo jurídicos, dejando una estructura completa y ordenada al momento de someter a las partes a este proceso; fomentado por un único principio de oportunidad, el cual siempre pondrá fin a la controversia sin perjudicar a las partes; esto se basa en las razones legales previamente establecidas. Por lo tanto, se refiere a que durante su desarrollo no se verá vulnerada la naturaleza del proceso, los derechos establecidos de las partes y mucho menos la naturaleza de la razón social en lo que se basa.

Por consiguiente, para el procedimiento del Visto Bueno podemos precisar tres fases que deben cumplirse al momento de tramitar la causa.

En tal sentido, Pedro Velastegui (2016) señala las etapas: de iniciación, de la instrucción y la de decisión.

La primera fase, que hemos denominado de iniciación, tiene como antecedente el cometimiento de actos o conductas que aparentemente atentan contra los deberes y obligaciones mutuas que deben cumplir empleador y trabajador, que han marcado una ruptura en las relaciones de confianza o respeto, tornándolas irreconciliables y que han generado la pretensión de terminar el contrato de trabajo. (Velasteguí, 2016)

Basándose en el criterio antes expuesto podemos inferir que, dentro la fase de iniciación se busca la intervención del órgano administrativo, el cual es impulsado por la propuesta de solicitud del visto bueno que ha sido presentada por alguna de las partes y posteriormente se resuelva la continuidad de la relación laboral. Cabe destacar que el actor de la petición presentada, se dirige al inspector de trabajo para exponer el suceso o la acción que considera que vulnera lo tipificado en la respectiva ley laboral o reglamento interno de la empresa. En resumidas palabras, la fase de iniciación comienza cuando se presenta la respectiva solicitud ante el Ministerio de Trabajo adjunto con las pretensiones y culmina con la fijación del día y la hora en que se realizará la investigación.

Pedro Velastegui (2016) mencionó que:

Esta fase se caracteriza porque se concentra en ella la mayoría de la actividad procesal, la que está orientada a que el inspector de trabajo conozca a profundidad los hechos relatados, en base a los elementos y razones que aporten cada una de las partes en defensa de sus intereses y, particularmente, a la investigación que el servidor efectúe en el lugar mismo del trabajo. (Velasteguí, 2016)

Como se observa es dentro de la etapa de instrucción donde comienza la investigación de los sucesos por los que fue presentada la solicitud, en esta instancia se van a reconstruir los antecedentes para poder obtener elementos que sirvan de prueba y poder formar un criterio provisional antes de adoptar una postura decisiva. Durante la etapa de instrucción se identifican dos escenarios: el primero orientado a la obtención y presentación de pruebas; en el segundo las partes intervienen para sustentar y validar dichas pruebas. Dentro de este proceso las partes respaldan las alegaciones que han propuesto en la solicitud de visto bueno, de igual forma las que se hayan realizado en la contestación; por consiguiente, se efectúa un acercamiento de los elementos probatorios que poseen cada una de las partes; estos elementos probatorios pueden ser documentales, testimoniales y periciales.

Para resumir, la fase de instrucción comienza con la disposición que manifiesta el Inspector de Trabajo, donde consta que se ha realizado la respectiva investigación y convoca a las partes (trabajador-empleador), para que en la fecha señalada se efectúen todas las acciones propias de esta etapa; la misma que concluye al suscribirse el acta de investigación que contiene lo procedido por el Inspector de Trabajo y las partes involucradas; y al momento de la emisión de ésta, se da paso a la siguiente fase.

Y finalmente se llega a la etapa de decisión; en esta fase prima como figura principal el Inspector de Trabajo, ya que es él quien con toda la información expuesta está en la obligación de resolver el caso puesto a su conocimiento, concediendo o negando la causal de visto bueno presentada.

Esta etapa del proceso requiere que el servidor público aplique todos sus conocimientos técnicos y experiencia para así poder transmitir un sentido de justicia, equidad, seguridad, confianza y persuasión a las partes en compromiso con las garantías legales y constitucionales que los protegen. Para ello, podrá presentar su decisión de manera razonable; es decir, fundamentará de manera motivada y en base a la ley su decisión. (Velasguí, 2016)

Esta fase culmina una vez que se ha comprobado todos los hechos realizados, analizado argumentos, valorado testimonios, verificado los elementos probatorios y asociarlos con la causal correspondiente; con todo esto y con base en los principios y derechos de las partes, el Inspector de Trabajo formará su propio criterio para así adoptar una postura y emitir la resolución del caso expuesto por el empleador y el trabajador, cerrando así esta etapa y poniendo fin al procedimiento.

2.3.3 El visto bueno por la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral

La causal de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, manifestada en el artículo 172 numeral 2 del Código de Trabajo tiene como finalidad mantener un ambiente laboral adecuado, regular el comportamiento tanto del empleador como del empleado, conservar el orden y administrar de manera adecuada las relaciones laborales.

La causal sujeta de investigación ha sido connotada de varias interpretaciones, entre las cuales tenemos la provista por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, que mediante resolución expresó:

En el texto de esta norma jurídica se regulan dos situaciones diferentes: la primera, atiente a la disciplina que debe observarse por parte del trabajador, cuya inobservancia es sancionable con visto bueno aún sin la existencia de reglamento interno, como ocurre en la especie que se juzga; y, la otra denominada desobediencia grave, cuya sanción depende de la existencia de reglamento interno (Tercera Sala de lo Laboral y Social Ecuador, Corte Suprema de Justicia)

Es menester indicar que, para varios juristas del derecho y juzgadores la interpretación brindada a esta causal es que se desglosa innecesariamente, es decir hay quienes afirman que para el cometimiento de una indisciplina no es necesario tener un reglamento interno legalmente aprobado, a diferencia de la desobediencia donde si es necesario la existencia de esta figura jurídica. No obstante, como se ha demostrado en la investigación, cualquier acto de indisciplina o desobediencia deberán estar estipulados en el Reglamento Interno de Trabajo, ya que ese es el fin de su creación, es decir busca precautelar los derechos de los trabajadores registrados en la compañía y vela por las necesidades de la empresa.

2.4 Del Reglamento Interno De Trabajo

2.4.1 Reglamento interno

El Reglamento Interno es el conjunto de reglas indispensables e internas de una empresa o lugar de trabajo que deben cumplirse obligatoriamente, tanto por el empleador como el empleado, con el fin de crear un ambiente laboral armonioso, es decir, se expone como un contrato bilateral que tienen que cumplir las partes intervinientes para poder desempeñarse laboralmente en una empresa o establecimiento cumpliendo con una correcta relación patronal-obrero.

Dentro del reglamento interno el empleador podrá especificar en dicha normativa infracciones graves que puedan dar lugar legalmente a la extinción de la relación laboral por medio del visto bueno; aun cuando se encuentra establecido dentro del código de trabajo las causales para dar por finalizada la relación de trabajo, es menester poner especial énfasis a la causal tipificada dentro del numeral dos del artículo 172 del Código de Trabajo.

2.4.2 Naturaleza jurídica del Reglamento Interno de Trabajo

La naturaleza jurídica del Reglamento Interno de Trabajo, por años ha sido un tema debatible por la doctrina en tema divididos como son su esencia, su aplicación y justificación.

Para el editorialista Leopoldo Adolfo Gama García:

El reglamento interior de trabajo es el documento que le da efectividad al contrato laboral, porque mientras en este último se establecen los derechos y las obligaciones de las partes en la prestación del servicio subordinado; en el reglamento se define cómo deben cumplirse cada uno de esos prerrogativas y deberes. (Gama, 2017)

Por estos debates, la doctrina francesa ha propuesto tres teorías sobre la naturaleza del Reglamento Interno de Trabajo:

- a) Teoría Contractual
- b) Teoría del contrato de adhesión
- c) Teoría legal reglamentaria o estatutaria

En el caso de la teoría contractual, varios autores del derecho francés afines a esta, denotaban al Reglamento Interno de Trabajo, con el carácter de contrato, pues afirman que al igual que este se basa en que las partes de común acuerdo acepten adherirse a las obligaciones y responsabilidades que se encuentren dentro de dicho reglamento interno. No obstante, de igual forma sostenían que este acuerdo era también tácito, debido a que el reglamento es elaborado por el empleador, y al momento de ingresar a la empresa los trabajadores de manera tacita aceptaban lo que dicho reglamento contenía. Esta teoría fue abandonada debido a las múltiples críticas que recibió, pues al ser elaborado el Reglamento Interno de trabajo de forma unilateral por el empleador, es notorio que no existe un acuerdo común entre las partes. (Rodríguez, 2005)

A continuación, está la teoría de contrato de adhesión; la cual tiene un parecido a la anterior, fue debatido en su gran mayoría por los juristas con la finalidad de superar la teoría contractual; teoría que fue excluida por los doctrinarios porque como se mencionó en párrafos anteriores no existía un acuerdo de voluntades. Cabe recalcar, que la presente teoría tiene igual o más inconsistencias que la contractual, ya que se sustenta nuevamente en la acción tácita de los trabajadores al momento de incorporarse a empresa.

Por último, tenemos a la teoría reglamentaria, la cual se crea con el fin de oponerse a las anteriores, esta le denota al Reglamento Interno de Trabajo el carácter de ley, pero que solo rige dentro de la empresa que lo crea, tiene como fundamento el poder legislativo que se asigna al empleador. En esta teoría el Reglamento Interno es considerado como el conjunto de disposiciones que el empleador impone, mediante el uso del poder legislativo que le es otorgado por la ley; debido a esto todo trabajador que ingrese a la empresa, se encuentra necesariamente obligado a respetar el contenido de dicho reglamento. De las premisas a destacar de esta teoría es que el empleador es considerado como legislador, ya que, su principal función es coordinar todo lo que ocurre dentro de la empresa; el trabajador se encuentra sometido a lo dispuesto en el reglamento interno por iniciativa propio y no bajo coerción. (Rodríguez, 2005)

En relación con el análisis de las teorías anteriores, podemos hacer mención de una cuarta teoría llamada “Teoría Moderna”; pues en la actualidad los autores priorizan que el Reglamento Interno de Trabajo debe ser un acuerdo de las voluntades contratantes, es decir, empleadores y

trabajadores, que es la única manera en que pueda quedar en constancia los derechos y obligaciones de ambas partes al momento de ingresar a la empresa. En definitiva, esto permitirá que los sujetos contractuales puedan constituir lo que debería ser el fin de los cuerpos normativos; la paz social y la armonía al momento de trabajar.

2.4.3 Objetivos del Reglamento Interno de Trabajo

Inicialmente, el Reglamento Interno de Trabajo tiene como objetivo establecer normas, para así poder regular la relación laboral existente entre el empleador y el empleado. Al determinar estas reglas de trabajo permitirá que toda empresa cuente con un reglamento interno de trabajo en donde se cumpla lo estipulado por ley. Por otra parte, es importante establecer las reglas de trabajo, para que cada miembro se encuentre laborando en la empresa de manera presencial o vía telemática conozca sus beneficios, obligaciones y sanciones; permitiendo así que las parte tengan conocimiento de las actitudes y acciones que se puedan o no realizar dentro de la organización.

Es preciso señalar que además de ser una obligación por parte del empleador el realizar un Reglamento Interno de Trabajo, es un derecho de los trabajadores conocer sobre la misma, ya que, a su vez, evidencia que el empleador ha asumido un compromiso genuino con sus obligaciones para con sus trabajadores.

En definitiva, es preciso tener presente que, si una empresa, compañía o sociedad cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo bien estructurado, esto producirá que la organización lleve una mayor vigilancia sobre el desempeño de las actividades de su personal. Por ende, un buen Reglamento Interno de Trabajo tiene como ventaja buscar la productividad de sus trabajadores y así eludir riesgos laborales o conflictos de carácter legal que puedan surgir en el mismo. Es el Ministerio de trabajo la entidad correspondiente para la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo dentro de las empresas cuando estas cuentan con más de 10 trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2021). Dicha entidad se encuentra en la facultad para resolver las cuestiones que tengan relación con los reglamentos internos de trabajo, imponer multas y sanciones si se lo requiere, y resolver las quejas colectivas de los trabajadores, etc.

En resumidas cuentas, el reglamento interno contendrá dentro de sus disposiciones lo siguiente:

- 1. Registro de entrada y salida de los trabajadores.**

2. La jornada laboral y el horario de trabajo.
3. Los tiempos de descanso entre jornadas (hora de almuerzo, etc.)
4. Los tipos de contratos que maneja la empresa, periodo de prueba, etc.
5. Las licencias, permisos y las insistencias.
6. Los índices mínimos de eficiencia.
7. Obligaciones, derechos y prohibiciones del trabajador.
8. Obligaciones, derechos y prohibiciones del empleador.
9. Las sanciones pecuniarias o administrativas.
10. De las faltas graves y leves.
11. Disposiciones Generales que sean consideradas de vital importancia para las actividades que desarrolla la empresa. (Colombia Legal Corporation, 2018)

2.5 Marco Legal

2.5.1 Marco normativo internacional

En la presente investigación no se han encontrado convenios o acuerdos internacionales que regulen al teletrabajo, por lo tanto, para un mayor estudio se utilizará los siguientes manuales provistos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

2.5.1.1 El Manual De Buenas Prácticas del teletrabajo por la OIT

La elaboración del Manual de Buenas Prácticas del Teletrabajo aconteció el 29 de septiembre de 2011 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina. Este manual fue realizado con el fin de promover el teletrabajo dentro de las empresas en un contexto normativo regulatorio que garantice el respeto a la salud, la seguridad personal y jurídica, la privacidad, la confidencialidad de las partes que intervienen y el cuidado del medio ambiente. (Organización Internacional del Trabajo , 2011)

Dispone de un marco conceptual donde se encuentran definiciones que poseen relación al teletrabajo tales como: Las TIC's (Tecnología de la información y comunicación, el trabajo a domicilio, etc. Se concibe dentro de esta normativa al teletrabajo como una actividad empresarial en la que se prestan servicios ya sea de manera autónoma o en relación de dependencia, pudiendo ser también un contrato de cooperación o inclusive a modo de contrato laboral descentralizado. (Organización Internacional del Trabajo , 2011) Dentro de lo que se considera buenas prácticas está la forma en que se debe gestionar el teletrabajo en un contexto de constantes cambios que sufren las empresas en cuanto su estructura y forma de producción. Por ello dentro de este manual se detalla la importancia de los medios electrónicos y el internet en las relaciones sociales, laborales y personales de las personas.

El contenido los contratos individuales de trabajo sin importar si el teletrabajador se encuentre amparado o no por un convenio colectivo, es el siguiente:

6.5.1. Carácter voluntario y forma y tiempo de la reversibilidad.

6.5.2. Modalidad del teletrabajo y periodicidad de concurrencia al establecimiento u oficina de la empresa empleadora.

6.5.3. Tiempos de trabajo, pues más allá del margen de autonomía del teletrabajador y de la flexibilidad que puede permitir el trabajo a distancia, es recomendable que la empresa y el teletrabajador respeten los tiempos de trabajo.

6.5.4. Disponibilidad de espacio y condiciones adecuadas en el domicilio del teletrabajador.

6.5.5. Medios materiales y equipamiento a proveer por la empresa y cuidado y mantenimiento de los mismos.

6.5.6. Protección de datos, información, archivos y uso de internet.

6.5.7. Condiciones en materia de prevención, seguridad y salud a cumplir por el teletrabajador.

6.5.8. Capacitación a brindar por la empresa en las cuestiones referidas a la salud y seguridad.

6.5.9. Entrega de un manual o guía básica con las políticas, normas, medidas y acciones a tener en cuenta en la realización del teletrabajo.

6.5.10. Mantenimiento de los derechos y obligaciones de las partes, especificando puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, derecho de acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional en igualdad de condiciones y posibilidades que las personas que trabajan en forma presencial.

6.5.11. Responsabilidades del teletrabajador y de la empresa.

6.5.12. Guía de pautas de trabajo y consejos útiles para desempeñarse en la modalidad. (Organización Internacional del Trabajo , 2011)

En conclusión, el teletrabajo es una forma de organización laboral igual que cualquier otra diferenciándose únicamente de las otras formas de trabajo por el lugar donde se realizan las funciones; por ello no se altera la relación jurídica en esencia de las partes; dicho en otras palabras, los derechos y obligaciones de forma general no se alteran, sino que se adaptan a esta nueva modalidad para no vulnerar la seguridad jurídica de ninguna de las partes.

2.5.1.2 Manual de teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas

La elaboración del Manual de Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Prácticas fue elaborado en marzo de 2021 por la Fundación Chile Mujeres, OIT, Subsecretaría Derechos Humanos en colaboración con Subsecretaría del Trabajo chilena debido a la crisis sanitaria mundial del Covid-19. Su creación fue vista necesaria porque, aunque no exista dentro del marco normativo de la OIT un convenio internacional sobre el teletrabajo, no cambia que esta modalidad contractual debe desarrollarse con base en los derechos y principios fundamentales. (Jünemann & Wiegand, 2021)

Consta de un marco jurídico referente al teletrabajo donde se conceptualiza y diferencia tanto el trabajo a distancia como al teletrabajo; además se definen los límites que no deben cruzar las partes referentes a: la jornada, los medios de control y la vida privada e inviolabilidad del hogar. En consecuencia, el presente manual propone la posibilidad de que se llegue a los siguientes acuerdos: a) Acordar el lugar de trabajo, ya sea en el domicilio del trabajador o en algún otro sitio acordado por las partes; b) Acordar el teletrabajo parcial, es decir ciertas horas o días se trabajaran

en la empresa y el resto en el domicilio o el lugar acordado con el trabajador; c) Acordar el tipo de jornada, de manera que las partes puedan convenir que el trabajador distribuya la jornada de trabajo en los horarios que se adapten a sus necesidades (solo si la naturaleza de las funciones los permite) y d) Acordar como distribuir su horario de trabajo, lo cual permitiría al trabajador disfrutar de un horario que le permita afrontar de la mejor manera sus necesidades (solo si la naturaleza de las funciones los permite). (Jünemann & Wiegand, 2021)

2.5.2 Constitución

El articulado 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Asamblea Constituyente, 2008). Como se observa el derecho al trabajo se encuentra garantizado dentro de nuestra carta magna por lo cual es obligación primordial del Estado que se garantice a todos los trabajadores una vida digna y todo lo que esta conlleva. Lo antes mencionado tiene concordancia con el artículo 11 numeral 9 Ibidem el cual dice lo siguiente: “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”. (Asamblea Constituyente, 2008)

Al hablar de vida digna hacemos referencia al “Buen Vivir” previsto en el inciso 3 del artículo 275 de la CRE el cual tiene como requisito primordial que “las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos, y ejerzan responsabilidades en el marco de la interculturalidad, del respeto a sus diversidades, y de la convivencia armónica con la naturaleza”. (Asamblea Constituyente, 2008)

Para el respeto de los derechos de los trabajadores en el marco del trabajo virtual se convierte en uno de los deberes del Estado la promoción e impulso de la tecnología (Artículo 277 numeral 6 CRE) y en consecuencia garantizar el derecho al acceso universal de las tecnologías de información y comunicación (Artículo 16 numeral 2 CRE) para lo cual deberá facilitar su acceso (Artículo 17 numeral 2 CRE)

El Estado ecuatoriano reconoce todas las formas y modalidades de trabajo (Artículo 325 CRE) por lo tanto, de manera tacita se entiende que al Teletrabajo le son aplicables todas las garantías que se encuentran estipuladas en la Carta Magna. Dicho de otra forma, no importa qué tipo de trabajo o bajo que modalidad se encuentre la persona es deber primordial del Estado

garantizar que todos sus derechos laborales sean respetados fomentando así su pleno desarrollo en un ambiente laboral saludable y que por consiguiente facilite la obtención de una vida digna.

La carta magna en su artículo 284 numeral 6 nos indica que es uno de los deberes del Estado “Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales”. (Asamblea Constituyente, 2008).

Como mencionamos en párrafos anteriores al teletrabajo le son atribuibles todas las garantías previstas en la constitución incluyendo el aseguramiento del debido proceso en las disputas laborales que se presenten entre trabajador y empleador como puede ser el procedimiento de Visto Bueno.

Esta garantía se sustenta en el articulado 76 de la Constitución de la república del Ecuador literales a, b y c del numeral 7:

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.

b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.

c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones. (Asamblea Constituyente, 2008)

En conclusión, lo que busca el Estado ecuatoriano al prever todas estas garantías, derechos y principios es que se garantice la seguridad jurídica de las personas que se encuentren bajo la modalidad de trabajo virtual o teletrabajo. Esto guarda concordancia con el articulado 82 de la Constitución de la República del Ecuador, este dispone: “*El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes*”. (Asamblea Constituyente, 2008)

2.5.3 Código de trabajo

El teletrabajo antes de formar parte de nuestro Código de Trabajo en vigencia se encontraba estipulado en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, este fue elevado a nivel de ley el 22 de

junio del 2020 debido a la emergencia sanitaria Covid-19 que nuestro país sobrellevó mediante la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

La definición de teletrabajo que ambas normativas presentan es igual en cuanto a su objeto y fin; es decir en ambas normativas reconocen que el teletrabajo consiste en que el trabajador será remunerado por realizar sus funciones fuera de las instalaciones de la empresa haciendo uso de las TIC's para mantenerse en contacto con el empleador.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 define al teletrabajo de la siguiente forma:

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

El Código de Trabajo en el artículo agregado por disposición reformativa primera de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio del 2020 define al teletrabajo de la siguiente forma:

Art. (...). - 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. (Asamblea Nacional, 2005)

Acorde al ordenamiento jurídico ecuatoriano existen varios tipos de teletrabajo, pero para la presente investigación nos basaremos en lo principal al Teletrabajo permanente el cual es aquel que:

...Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para

quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador... (Ministerio de Trabajo, 2016)

Cómo cualquier otro tipo de modalidad laboral las partes deben atenerse a la realización (empleador) y aceptación (trabajador) de un contrato de trabajo para formalizar su relación laboral; para el caso específico del teletrabajo las partes pueden pactar dentro del contrato o en un anexo del mismo este tipo de modalidad pudiendo realizarse esto ya sea al inicio o mientras dure la relación laboral. (Asamblea Nacional, 2005).

La definición de contrato no las brinda nuestro Código Civil en el articulado 1454, el cual establece que: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”. (Asamblea Nacional, 2005) En cuanto lo que debe contener el contrato de trabajo variará según si el teletrabajador esté cubierto por un convenio colectivo de trabajo o no.

En el primer caso, las condiciones bajo las que se rige el contrato serán negociadas y agregadas al contrato colectivo acorde a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Art. 220.- Contrato colectivo. - Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados. (Asamblea Nacional, 2005)

En caso de presentarse el segundo caso se deberá firmar un contrato individual de trabajo cuya definición la encontramos en el Código de Trabajo:

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Asamblea Nacional, 2005)

Las consecuencias de firmar un contrato de trabajo para las partes además de la adquisición de derechos es el nacimiento de obligaciones que deben cumplirse caso contrario serán merecedores de una sanción. Lo antes mencionado tiene concordancia con el artículo 1453 del Código Civil el cual dice lo siguiente “Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones” ... (Asamblea Nacional, 2005)

El Código de Trabajo en su artículo 45 literal E, establece como obligación del trabajador lo siguiente “Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal” (Asamblea Nacional, 2005) De incumplir el trabajador dicha obligación acorde al artículo 172 numeral 2 del código de trabajo, podrá el empleador dar por finalizado de manera unilateral el contrato laboral previo a la notificación de visto bueno “Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados”. (Asamblea Nacional, 2005)

Las obligaciones del empleador se encuentran reguladas dentro del Código de Trabajo de forma general; es decir para todo tipo de trabajo, pero para la presente investigación bajo las que debe regirse en lo principal en el contexto del trabajo virtual son las siguientes:

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra... (Asamblea Nacional, 2005)

Además de las obligaciones establecidas en el código de trabajo el empleador deberá también regirse por lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017- 0135 el cual establece lo siguiente:

Art.17.- Obligaciones del Registro de Reglamentos Internos. - Todo empleador privado o público y de las organizaciones de economía popular y solidaria, que cuente con más de 10 trabajadores deberá elaborar y registrar en la plataforma informática habilitada en la página web institucional del Ministerio de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, de forma obligatoria... (Ministerio de Trabajo, 2017)

Para que un reglamento se considere legalmente aprobado debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 64 del Código de Trabajo.

Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones. (Asamblea Nacional, 2005)

Se observa que las partes guardan similitud en sus obligaciones en cuanto deben atenerse a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo que haya sido legalmente aprobado; por lo cual el empleador no podrá sancionar o imponer multas que no se encuentren establecidas en el reglamento interno de trabajo. Esto guarda concordancia con el literal a del articulado 44 del código de Trabajo donde se dispone: “Prohíbese al empleador: a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado”. (Asamblea Nacional, 2005)

2.5.4 Acuerdos ministeriales

2.5.4.1 Acuerdo ministerial nº mdt-2016-0190

El presente acuerdo fue publicado el 24 de agosto de 2016 en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 825, es el primer acuerdo ministerial en materia de derecho laboral que tiene por objeto regular al teletrabajo como un método de prestación de servicios en el sector privado.

Se encuentra definido en el presente Acuerdo Ministerial como aquella modalidad de trabajo, basada en la prestación de servicios de manera no presencial dentro de jornadas ordinarias y especiales, en las que el teletrabajador realiza las funciones por las que fue contratado fuera de las instalaciones del empleador, siempre en cuanto los requerimientos y en torno del trabajo lo permitan, mediante el uso de tecnologías de información y comunicación. (Ministerio de Trabajo, 2016)

El acuerdo reconoce que el teletrabajo puede realizarse de las siguientes formas:

1. Permanente. - Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.
2. Parcial. - Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. (Ministerio de Trabajo, 2016)

En síntesis, en el teletrabajo, la prestación de servicios se aplica de forma voluntaria y requiere un acuerdo por escrito entre las partes para su implementación, se puede acordar como parte inicial en el contrato individual de trabajo o se puede incluir más adelante mientras la relación laboral entre las partes se mantenga vigente.

Este tipo de contrato debe incluir, además de los requisitos de la legislación laboral vigente (Código de Trabajo), los siguientes elementos:

- a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo;
- b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;
- c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo;
- d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a de ser el caso así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales;
- e) En el caso de los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se

ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos; f) Modalidades de entrega de informes de trabajo g) Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate. (Ministerio de Trabajo, 2016)

2.6.4.2 Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189

Tabla 2 Cuadro Comparativo del visto bueno en el código de trabajo y Acuerdo Ministerial no. Mdt-2021-189.

	Código de trabajo	Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189.
COMPETENCIA (Para resolver)	Será competente el Inspector de Trabajo para resolver el procedimiento de visto bueno; no obstante, su resolución solo tendrá valor de informe (Art. 183 CT).	Será competente el Inspector de Trabajo de la circunscripción territorial del lugar donde se suscribió el contrato laboral; o excepcionalmente el del sitio donde se realiza la prestación del servicio- (Art. 5 Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189).
Acumulación	El código de trabajo no habla al respecto de la acumulación de solicitudes de visto bueno.	Se contempla la posibilidad de acumular solicitudes de visto bueno tanto para el trabajador como para el empleador siempre y cuando haya más de un petitorio pendiente de resolución en el lugar donde se presentaron los trámites; estas se resolverán de manera cronológica al cometimiento de las faltas que hayan sido alegadas por las partes. (Art. 10 Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189).
Notificaciones	Se atañen a lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos pudiendo realizarse notificaciones personales, por boletas y por los medios de comunicación; siendo el inspector de trabajo quien notifique al interesado dentro de 24 horas de haber recibido la solicitud concediéndole así dos días para contestarla. (Art. 621 CT).	<p>Contempla lo mismo que el código de Trabajo agregando además lo siguiente:</p> <p>En caso que el notificador no pueda acceder al lugar de la citación deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notificar en la dirección electrónica registrada en el SUT del Ministerio de trabajo si el empleador es el accionado. • Notificar en la dirección de correo electrónico fijado en el contrato de trabajo si el empleado es el accionado. (Art. 11 Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189).

Contestación	Posterior a la notificación se le concede dos días al interesado para que conteste; en caso de no realizarla se continuará el proceso atribuyéndole rebeldía (Art. 621 CT).	Contempla lo mismo que el código de trabajo. (Art. 12 Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189).
Fase de Conciliación	La fase de conciliación se da previa a la petición de visto bueno siendo presidida por el inspector de trabajo. (Art. 172 CT.)	En un término de hasta tres (3) días, el inspector del trabajo señalará día y hora para citar a las partes a un procedimiento de conciliación. Si se llega a una conciliación, se suscribe un acta y se ordena el archivo del proceso. Se podrá remitir el conflicto a un centro de mediación especializado. Si se llega a un acuerdo de mediación, se presenta el documento legal que respalde dicho acuerdo ante el Inspector de Trabajo, quien dispondrá el archivo del proceso. (Art. 13 Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189).
Fase de investigación y resolución	En el caso de que no exista conciliación, se deberá continuar con la audiencia pública definitiva y una vez concluida se deberá dictar resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. (Art. 621 CT)	En el caso conciliación o acuerdo de mediación se realiza una audiencia investigativa con un inspector de trabajo diferente al que conoció la conciliación. Se notifica a las partes con 48 horas de antelación y al inspector de trabajo con un máximo de 24 horas antes de la diligencia. La resolución de aceptación o negación de visto bueno será de forma oral en la misma audiencia y por escrito deberá notificarse en el término máximo de 3 días. (Art. 14 Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189).
Impugnación	La resolución del inspector no priva del derecho a las partes de acudir ante el Juez del Trabajo, ya que ante el juzgador la resolución tendrá valor de informe (Art. 183 CT)	La resolución de Visto Bueno emanada por el inspector de trabajo, podrán ser impugnadas ante el juez laboral competente (Art. 16 Acuerdo ministerial no. Mdt-2021-189).

Fuente: Código de trabajo y Acuerdo ministerial No. Mdt-2021-189

Elaborado por: Ávila y Bazurto (2021)

Como se observa el Código de Trabajo vigente no contempla un procedimiento específico de lo que debe realizar el inspector de trabajo para las solicitudes del Visto Bueno; por ello, dentro de las consideraciones anunciadas en el Acuerdo Ministerial analizado, se indicó que se expide dicho acuerdo por cuanto es necesario establecer normativa que regule el trámite de solicitud de visto bueno y su procedimiento, velando por la aplicación efectiva de las disposiciones previstas en las leyes y reglamentos pertinentes.

CAPÍTULO III

3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado para el desarrollo del presente proyecto de investigación es el enfoque cualitativo, debido a que este permitió una comprensión más completa y exhaustiva del tema estudiado. Al hacer uso de este tipo de enfoque no solo se verifica mediante datos las variables y propiedades de la causal del visto bueno; sino que además se observa de forma más detallada mediante una investigación profunda de lo general a lo particular el cómo se ha ido desarrollando la causal de visto bueno de: “la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos” en el ámbito del teletrabajo.

3.2 Alcance de la investigación

La presente investigación posee un alcance descriptivo debido a que es necesario indagar en la indisciplina o faltas graves a los reglamentos internos como causa de terminación de los contratos y su adaptación en el contexto del trabajo virtual; para ello, se revisará doctrina referente al teletrabajo y el visto bueno, también se vio necesario analizar la Constitución de la República del Ecuador, el Código de trabajo, acuerdos ministeriales que poseen relación con el teletrabajo y el visto bueno y los manuales de buenas prácticas del Teletrabajo provistas por la OIT. De igual forma para dar sustento a las conclusiones cuyo fin es demostrar que al modificar el reglamento interno en contexto de trabajo virtual se garantiza que las partes posean las herramientas para gozar mejor de sus derechos, se hará uso de la información y opiniones que brinden abogados en libre ejercicio de la profesión de la ciudad de Guayaquil en el año 2020-2021.

3.3 Técnica e instrumentos para obtener los datos

De acuerdo al enfoque seleccionado para la tesis, se utilizó como técnica la entrevista en profundidad y como instrumento, el registro de entrevista.

Se empleó esta técnica debido a que en la presente investigación fue de vital importancia recopilar datos relevantes y significativos, para conocer las distintas opiniones de diferentes profesionales en derecho con el fin de enriquecer la información ya investigada y obtener una mejor comprensión del tema, basándose en el criterio de las voluntades (entrevistados y nosotros, los autores)

3.4 Población y muestra

En la presente investigación al ser de enfoque cualitativo, las entrevistas estarán dirigidas a 4 participantes con diferentes especialidades en el ámbito del derecho laboral en la ciudad de Guayaquil; En primer lugar, se entrevistará al Abogado Gastón Correa, Magíster en Derecho Procesal y Mediación; de igual forma al Abogado de libre ejercicio Galo Castillo Castro Msc., Abogado en libre ejercicio y docente universitario Cristhian Zúñiga Msc, y por último Abogada María Fernanda Rodríguez especialista en Derecho Laboral.

3.5 Presentación y análisis de resultados



**Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil Facultad de Ciencias Sociales y
Derecho Carrera de Derecho
Facultad de Ciencias Sociales y Derecho Carrera Derecho**

ENTREVISTA 1

Tabla 3 Entrevista a Profesional del Derecho Abogado Gastón Correa Msc.

TEMA:

TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO DEL TRABAJO VIRTUAL

OBJETIVO

Reunir información de profesionales en derecho con conocimientos en métodos alternativos de conflictos (mediación) con el fin de conseguir una perspectiva desde la realidad de la situación laboral en la ciudad de Guayaquil (Ecuador) sobre las diferentes consideraciones positivas y negativas al momento de adoptar la causal “de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados” prevista en el art. 172 numeral 2 en el Código de Trabajo.

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre del Entrevistado: Gastón Correa Nieto Msc en Derecho Procesal y Mediación/Director de Gestión Legal LLC

Fecha: 17/01/2022

Hora: 18h30

ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo se debe regular en el código de trabajo, la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto de trabajo virtual?	<p>Bueno, tenemos que tomar en cuenta primero que el Código de Trabajo regula la situación de los trabajadores y los empleadores. Por un lado, establece el Código obligaciones a cargo del empleador, obligaciones a cargo del trabajador, derechos a cargo del empleador, derechos a cargo del trabajador y comitentemente con ello existe pues la figura del reglamento interno de trabajo. El Ministerio de Trabajo ha regulado lo que es el teletrabajo, hay algunas disposiciones regulatorias por parte del Ministerio de cómo deben operar este Teletrabajo.</p> <p>Entonces creo yo que normativa que regule el teletrabajo si hay y en general existen lo que son las obligaciones y los derechos tanto del empleador como del trabajador; entonces creería yo que no sería necesario una normativa jurídica especial o diferente porque vamos a tener que atender los parámetros generales de cumplimiento de obligaciones conforme a las directrices que el mismo Ministerio de Trabajo ha determinado. Entonces creería yo que no podemos aducir que hay falta de norma y que no hay como regular el teletrabajo porque no está en el Código de Trabajo. El órgano de control es el Ministerio de Trabajo e incluso dentro de su website tiene regulado cómo funciona el Teletrabajo; entonces creería yo que no</p>

podemos alegar que hay falta de norma o que no se puede aplicar. Esa sería mi opinión.

2 ¿Cuáles son los lineamientos legales que debe basarse el empleador al momento de redactar el reglamento interno de trabajo del contexto del trabajo virtual?

Bueno si bien es cierto que partimos de un presupuesto, primero la ley que regula la relación de trabajo, segundo el reglamento interno que toda empresa, todo empleador debería tener así sea que tenga un trabajador porque recuerden ustedes que en el reglamento interno se establecen las directrices, las normas de cómo se va a funcionar casa adentro, como funciona internamente el negocio, la estructura, el desarrollo de la actividad comercial o productiva y las personas que son parte de la institución, de la empresa como quiera que se llame deben regirse a estos parámetros especiales de funcionamiento. Entonces en el reglamento interno se va a determinar cuáles son las causales de visto bueno más allá de lo que establezca la ley, se va a establecer escalafón en cuanto a la gradualidad de la sanción, yo puedo establecer una amonestación verbal, una amonestación escrita, una amonestación pecuniaria o puedo establecer una sanción grave, definir qué cosa es una sanción grave, que cosa es una sanción leve y enmarcar eso en una situación determinada para iniciar con el trámite de visto bueno.

Creería yo que si sería necesario regular en cierta medida casa adentro dentro del reglamento interno de trabajo como pueden funcionar directrices especiales respecto al teletrabajo, por ejemplo el tema de la desconexión con esto quiero decir hasta

que momento tengo yo la obligación de contestar la llamada de mi empleador, si el horario regular del trabajo es por ejemplo hasta las 16:30 pm y yo sigo recibiendo a las 19.00 pm llamadas de mi jefe, del gerente administrativo, del gerente financiero, del contador, del jefe de la empresa; entonces bueno hasta que hora sigo yo recibiendo llamadas porque no estoy en mi horario laboral; una cosa es que por motivo de la pandemia yo no esté trabajando físicamente de forma presencial en el lugar del trabajo (in situ) pero eso no quiere decir que yo no esté trabajando, eso no quiere decir que yo puedo estar conectado a una plataforma informática para yo evidenciar o registrar una actividad laboral; entonces no necesito estar presente para justificar que por ejemplo para la empresa para la cual trabajo se dedica al marketing o se dedica a la venta de productos; entonces puedo presentar algún informe donde se evidencie que hice contacto con esta empresa, con esta persona, estuve comercializando un producto, estuvimos en la negociación y eso se lo puede evidenciar de muchas maneras.

Entonces esto quiere decir que el hecho que estemos en teletrabajo no quiere decir que estemos de vacaciones, no quiere decir que el trabajo sea más fácil, puede ser obviamente la facilidad de estar en la casa o estar en otro lugar conectado a internet con ciertas comodidades; bueno no vamos a poder abstraerlo o negarlo; pero formas de cómo controlar la productividad, ¡hay esa forma!; si estamos en el ambiente educativo bueno el profesor está dando o

no está dando la clase, hay forma de cómo controlar eso, si yo tengo una plataforma informática educativa donde me determina que yo tengo que dar la clase en tal horario y posteriormente tengo que yo realizar labores asincrónicas porque los alumnos tienen que presentar trabajos o un foro o un análisis; entonces yo voy a poder evidenciar que cumplí con la actividad, pero yo no estuve presente en el centro de educación. nces yo creería no está de más; ustedes saben que en lo que abunda en derecho no daña (Según un aforismo jurídico) pudiese regularse en los reglamentos internos de trabajo un apartado que determine claramente cómo va a funcionar el teletrabajo; obviamente si estamos hablando de un guardia de seguridad, de un chofer, estos no pueden laborar mediante teletrabajo, pero un profesional como un abogado, un asistente legal, la asistente de gerencia, la gente de recursos humanos perfectamente pueden desarrollar esa labor mediante teletrabajo y posiblemente combinar esa labor de teletrabajo con cierta labor presencial en una jornada determinada; por decir algo una vez a la semana tengo que necesariamente ir a la oficina al menos 4 horas por documentación que hay que archivar o papeles, etc.

Creería yo que pudiese ser viable el hecho que se reformen los reglamentos internos o que el Ministerio de Trabajo emita una directriz general de cómo va a funcionar el teletrabajo en las empresas; por ejemplo regulando el tema de la desconexión, regulando el tema de cómo funcionan los reportes

semanales, diarios, quincenales, etc. pudiese ser, pero no nos olvidemos que el reglamento interno de la empresa regula la forma en como el trabajador tiene que desarrollar su actividad profesional o su actividad personal dentro de la empresa; lo que hacemos es ajustar esos parámetros generales al teletrabajo.

- 3 ¿A su criterio, considera usted que las causales previstas en nuestra legislación responden a las necesidades de las partes?
- Bueno yo creo que las medidas o los cánones generales que establece la ley para terminar la relación laboral son los adecuados; quizás se pudiesen innovar en ciertas medidas de cómo garantizar un trabajo más efectivo, evitar distorsiones a la ley o abusos a la ley en ciertos pasajes oscuros, en el sentido de cómo interpretar alguna norma o el alcance de una disposición quizás eso si pueda ampliarse un poco, pero en términos generales los presupuestos que están en la ley deberíamos ajustarlos; recuerden que estamos en una situación complicada para todos no solo para los empresarios, no solo para las amas de casa, para los estudiantes de todo nivel educativo; entonces puede una empresa perfectamente en cualquier momento terminar una relación laboral obviamente con las consecuencias que ello trae; pero creería yo que los parámetros generales están vigentes porque en su mayoría atienden al deber ser de la relación laboral; entonces cuál es el deber ser el trabajador debe cumplir de forma honesta, profesional, adecuada, de forma oportuna con el trabajo, eso no lo vamos a poder cambiar porque forma parte de la

esencia de la calidad de servicio que uno tiene que brindar sea casa adentro o sea cuando tengamos una relación con otras empresas. Por ejemplo: una empresa que se dedique a brindar servicios tercerizados o servicios que tengan negocios con otras personas donde entregan productos como la mensajería donde obviamente hay una relación con otros clientes y tiene que regularse de que forma solucionan los trabajadores en relación con esos clientes, claro cada empresa es diferente, si voy a una empresa que brinda servicios de mantenimiento y limpieza, tengo que regular de manera más estricta la forma en que el trabajador del área de limpieza tiene que cumplir con las órdenes porque no las están ejecutando en mi oficina; yo soy el empleador de Patito S.A. pero ese trabajador de limpieza no trabaja dentro de la oficina, trabaja para un cliente en un lugar determinado; por lo que existen obviamente otros parámetros de calificación y cumplimiento de servicio; entonces creería yo que esos son los puntos importantes a tomar en consideración.

- 4 ¿Cuál es la dificultad al momento de implementar la causal de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados previsto en el artículo 172 numeral 2 del código de trabajo, en el marco de las
- Bueno creo yo que eso en cierta medida se puede evidenciar teniendo reglas claras, por ejemplo, partes de las causales que establece la ley es desobediencia a órdenes directas del empleador, del gerente, del dueño de la empresa; entonces obviamente hay formas de evidenciar si una persona (mi jefe) me da una directriz, me da un orden especial; si yo tengo por poner un ejemplo una firma legal y tengo muchas personas a mi cargo y yo

relaciones laborales en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)? solicito que en el plazo de 24 horas me den un informe o el estatus de un caso determinado y envié el requerimiento por correo electrónico al abogado

Correa y el abogado correa pasan 72 horas y no me responde, puedo entonces yo evidenciar un incumplimiento dentro de sus labores y eso no tiene nada que ver si es que yo desarrolle la actividad en teletrabajo o la desarrolle de forma presencial porque hay un incumplimiento de labores demostrado.

Yo creería que el problema puede estarse dando en la forma en cómo se evidencia si hay una orden o una directriz de cumplimiento; entonces si no tenemos forma de como evidenciar el incumplimiento obviamente que no voy a tener sustento para poder plantear un trámite de visto bueno; entonces creo que el problema estriba en eso de qué manera se puede justificar; no voy a poder justificar porque le envié por Servientrega un oficio a la casa y resulta que no lo recibió sino que lo pasaron por debajo de la puerta, entonces no quedó ninguna constancia de la entrega; pero en este mundo donde ya muchas de las cosas son virtuales, los negocios son virtuales, las firmas de documentos se la hace de manera electrónica, el correo electrónico como tal que incluso está regulado en una ley propia, como es la ley que regula la firma electrónica y la ley de comercio y firma electrónica; perfectamente se puede evidenciar una orden y es que si se cumplió o no se cumplió; y el correo electrónico que obviamente es

una prueba dentro de un proceso judicial; entonces creería yo que habría que ajustarse a esa medida; que pasa si por ejemplo hay una orden de que todos los días lunes a las 11 de la mañana se va a reunir todo el equipo de trabajo y resulta que el trabajador Gastón Correa no se ha conectado las últimas dos semanas, puedo evidenciar entonces un incumplimiento, tengo el archivo de la videoconferencia, tengo el listado de asistentes, tengo la reclamación que se hace por correo electrónico; entonces creería yo que ese es un parámetro claro e importante para poder evidenciar si se ajusta o no se ajusta la norma; hay un incumplimiento ¡sí! pero ¿cómo lo demuestro?; recuerden que eso va a un trámite de visto bueno, quien resuelve es el inspector de trabajo y más allá de que el inspector de trabajo le toque, le corresponda defender los derechos laborales del trabajador y conforme al artículo 7 del código de trabajo establece que siempre atenderá la norma en el sentido más favorable al trabajador en caso de contradicción con otra norma o su alcance; el inspector de trabajo va a tener que sopesar de qué forma las pruebas ameritan o no ameritan que se dé el trámite de visto bueno al empleador que ha solicitado el trámite en virtud de la causal de desobediencia de órdenes directas.

- 5 ¿A su criterio, que se debe considerar como falta o desobediencia grave al reglamento de trabajo en Bueno como desobediencia grave más allá de incumplir varias normas leves por ejemplo no venir con la indumentaria apropiada, entonces resulta que esta persona trabaja en el área de la construcción y

contexto de modalidad virtual (teletrabajo)? tiene que vestir unas botas especiales con punta de acero y resulta que el trabajador no viene con esas botas especiales, eso pudiese ser considerado como una falta leve, ¿Qué pasa si mañana no trae su casco de seguridad?, esa es otra falta leve que ha cometido; si yo acumulo dos o tres faltas leves implica eso que hay una gravedad en el desarrollo de sus labores y puedo yo iniciar un trámite de visto bueno; entonces creo yo que el establecer la gravedad dentro de una norma implica que tan complicado puede ser para el empleador esa omisión o ese incumplimiento; por ejemplo que pasa si una de las normas que se establece como falta grave implica que el empleador va a tener que pagar una indemnización por ejemplo, implica que el empleador va a tener que desembolsar algún dinero por la negligencia del trabajador que no cumplió con una orden, por poner un ejemplo qué pasa si esta persona es un chofer de un vehículo y resulta que al vehículo no se le realizó el cambio de aceite a un kilometraje determinado por lo cual la máquina comienza a funcionar de una forma que no corresponde, porque resulta que la persona que está a cargo del vehículo no informó a tiempo de que se debía de hacer un cambio de aceite y eso produjo un daño de la máquina, es una falta grave por las repercusiones que tiene esa falta; pero qué pasa si una falta se determina como leve por el hecho de que concurrió el trabajador con una camisa diferente a la que utilizan en la empresa, lo cual no reviste ninguna gravedad más allá de la imagen

corporativa, no vamos a decir que reviste algún daño o perjuicio, pero el hecho de no atender una maquinaria agrícola, una maquinaria industrial que no se le cambió algún componente, alguna pieza que se desgastó y resulta que por la negligencia, la inobservancia del supervisor o del trabajador, se puede catalogar eso como una falta grave atendiendo a las consecuencias que eso pudiera traer.

- 6 ¿Considera necesario con que se aplique el visto bueno por la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto del trabajo virtual?
- Bueno yo creo que sí, pues está en la ley y esto se puede aplicar; yo no vería ningún inconveniente porque recuerden ustedes ¿cuál es el deber ser de relación laboral?, el empleador necesita que el trabajador cumpla con una función determinada, que la cumpla de forma adecuada, que la cumpla con esmero, que la cumpla puntualmente y si el trabajador no se allana con el esmero, con la dedicación, con la puntualidad, bueno pregunto yo ¿Por qué razón tiene el empleador que soportar a un trabajador que no se allana a cumplir en legal y debida forma una obligación?; lo mismo del otro lado, ¿Por qué un trabajador tiene que soportar a un empleador que no le paga a tiempo, que no le da los medios para poder trabajar, los implementos?, ¿Por qué razón tiene que soportar ese trabajador a ese empleador? Obviamente, no tiene esa obligación de soportar, está en su derecho de renunciar o de presentar una reclamación a la inspectoría de trabajo por incumplimiento de labores, incumplimiento de funciones. Recuerden ustedes el Código de Trabajo establece obligaciones del

empleador y también le reconoce derechos, lo mismo para los trabajadores también tiene obligaciones, pero también se le reconoce derechos; entonces creería yo que es una justa medida el hecho de poder iniciar un trámite de visto bueno por desobediencia, en virtud de que se niega usted a incumplir una orden; eso no quiere decir por ejemplo de que el trabajador tenga el derecho a justificar una situación determinada que le implique el incumplir con una orden, por ejemplo que pasa si mañana el empleador dice Juan Andrade tienes que presentarte mañana, o tienes que entregar esto, o tienes que hacer lo otro y resulta que Juan Andrade tiene un problema de salud, Juan Andrade tuvo una calamidad doméstica a la madrugada; entonces obviamente tengo yo una justificación, puedo presentar los descargos, pruebas, documentos, información que me relevan a mí del cumplimiento de una orden y tengo yo una justificación no porque quiero incumplir porque se me ocurre sino porque se me suscito una situación determinada que me impide cumplir con lo que se me ha requerido; obviamente no puedo ergo ser sancionado porque no ha sido mi voluntad de incumplir, me he visto en la imposibilidad de no poder cumplir algo por una situación determinada y esto sucede ya sea estando en la virtualidad o no estando en la virtualidad; si mañana me llega un llamado de atención porque yo no presenté el informe en el tiempo que se me requería, por ejemplo, yo voy a poder justificar y voy a poder solicitar que se deje sin efecto el

llamado de atención por cuanto estoy justificando que fue lo que pasó; entonces creería yo que los derechos están incólumes independientemente de las acciones que puedan emplear el trabajador o el empleador en su momento; las dos partes tiene igualdad de derechos e igualdad de condiciones.

Fuente: Gastón Correa Nieto Msc en Derecho Procesal y Mediación

Elaborado por: Ávila y Bazurto (2022)

ENTREVISTA 2

Tabla 4 Entrevista a Profesional en Derecho Abogado Galo Castillo Msc.

TEMA:		
TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO DEL TRABAJO VIRTUAL		
OBJETIVO		
Reunir información de profesionales en derecho con conocimientos en el marco de los derechos de los trabajadores con el fin de conseguir una perspectiva desde la realidad de la situación laboral en la ciudad de Guayaquil (Ecuador) sobre las diferentes consideraciones positivas y negativas al momento de adoptar la causal “de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados” prevista en el art. 172 numeral 2 en el Código de Trabajo.		
DATOS DEL ENTREVISTADO		
Nombre del Entrevistado: Ab Galo Xavier Castillo Castro Msc.		
Fecha: 23/01/2022		Hora: 18h02
ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo se debe regular en el código de trabajo, la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la	Se debe contemplar las mismas dentro del Reglamento Interno de Trabajo, con una sección que diga palabra “TRABAJO VIRTUAL”, donde se deje establecidos bajo que parámetros virtuales se

terminación de la relación sancionará al trabajador que trasgrede el laboral en el contexto de Reglamento Interno de la Empresa. trabajo virtual?

- 2 ¿Cuáles son los lineamientos legales en que debe basarse el empleador al momento de redactar el reglamento interno de trabajo dentro del contexto del trabajo virtual?

Según lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo, el empleador que tenga contratados normalmente 10 o más trabajadores permanentes tiene la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Como mínimo un Reglamento Interno debe contener lo siguiente:

- a) Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquel se efectúa en equipos;
- b) Los descansos;
- c) Los diversos tipos de remuneración;
- d) El lugar, día y hora de pago de las remuneraciones;
- e) Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; •
- f) La designación de los cargos ejecutivos o dependientes de la empresa o establecimiento, ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias. (artículo 154 del Código del Trabajo)

- 3 ¿A su criterio, considera usted que las causales previstas en nuestra legislación siguen existiendo en nuestra legislación siguen
- Creo firmemente que no; debe de existir mayor flexibilidad para poder contratar en el Ecuador, empleados que ingresan a una empresa con contratos a prueba, pasan los 3 meses

respondiendo a las necesidades de las partes? y empiezan a faltar a sus trabajos, no hacen las cosas bien, o las hacen de malas maneras, etc., debido a que ya pasaron a ser fijos y no los pueden sacar así no más de sus puestos de trabajo. El visto bueno en este país es muy engorroso en su tramitación y juicio respectivo. Cuando un trabajador ya no responde a las necesidades de las empresas deben poderlo sacar así de fácil como cuando entro a laboral a dicha compañía.

4 ¿Cuál es la dificultad al momento de implementar la causal de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados previsto en el artículo 172 numeral 2 del código de trabajo, en el marco de las relaciones laborales en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)?

La dificultad que tendría podría ser la forma de notificación virtual o física de la amonestación, su recepción con firma y rubrica (Virtual) es importante. Tendrían que tener todos los trabajadores una firma electrónica para el efecto, Y finalmente, debería estar todo esto contemplado en el Reglamento Interno de la empresa para tener las reglas del juego entre empleador y empleado claras.

5 ¿A su criterio, que se debe considerar como falta o desobediencia grave al reglamento de trabajo en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)?

Podría ser:

- a) La impuntualidad al momento de conectarse y realizar su trabajo virtual;
- b) faltar injustificadamente a su jornada de trabajo virtual;
- c) No tener encendida su cámara durante la atención al cliente online.

d) Uso debido del uniforme de la empresa.

- 6 ¿Considera necesario con Si claro que sí, sobre todo si es de forma reiterativa que se aplique el visto las faltas graves de indisciplina dentro de un mismo bueno por la indisciplina o mes o trimestre. faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto del trabajo virtual?

Fuente: Ab Galo Xavier Castillo Castro Mgst

Elaborado por: Ávila y Bazurto (2022)

ENTREVISTA 3

Tabla 5 Entrevista a Profesional del Derecho Abogado Cristhian Zúñiga

TEMA:

TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO DEL TRABAJO VIRTUAL

OBJETIVO

Reunir información de profesionales en derecho con conocimientos en el marco de los derechos de los trabajadores con el fin de conseguir una perspectiva desde la realidad de la situación laboral en la ciudad de Guayaquil (Ecuador) sobre las diferentes consideraciones positivas y negativas al momento de adoptar la causal “de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados” prevista en el art. 172 numeral 2 en el Código de Trabajo.

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre del Entrevistado: Ab. Cristhian Mauricio Zúñiga Arreaga/Abogado en libre ejercicio y docente universitario

Fecha: 26/01/2022

Hora: 18h40

ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	<p>¿Cómo se debe regular en el código de trabajo, la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto de trabajo virtual?</p>	<p>Dentro de lo que establece la legislación laboral en relación a esta nueva modalidad de trabajo virtual, pienso yo que deberían ser reguladas dentro de ciertas tipologías, ciertas conductas conforme se manifiestan del derecho laboral en relación a esta modalidad virtual. Debemos preguntarnos qué relación tienen, es decir cómo se constituyen, como se conforman, pues aquí que el trabajador no está presente en un lugar o espacio de trabajo donde lo puedan visualizar (verlo) debido a que puede hacerlo desde su domicilio.</p> <p>En cuanto a la legislación laboral deba contemplar, imaginemos que el trabajador está haciendo su trabajo vía telemática, pero que sucedería en el caso de que no por parte del trabajador surgiera alguna afectación (haciendo referencia al área telemática) que son: las redes, el programa, el sistema que usa para trabajar telemáticamente fallasen y eso ocasionaría una afectación del trabajador para no cumplir con su labor, entonces esa forma, manera, parte de como surgen ciertas afectaciones o pueden surgir hechos fortuitos o de fuerza mayor en esa modalidad de trabajo virtual tendría que contemplarse dentro de la legislación laboral y reformarse viendo ese tipo de situaciones que pueden emerger o suscitarse dentro de una eventualidad.</p>
2	<p>¿Cuáles son los lineamientos legales en que debe basarse el</p>	<p>Bueno, sabemos que dentro de los lineamientos al hacer un contrato dentro de la modalidad laboral lo esencial es: el horario que debe cumplir todo</p>

empleador al momento de redactar el reglamento interno de trabajo dentro del contexto del trabajo virtual?

trabajador, a más de ello la modalidad de trabajo que es la parte específica de cómo ejercerá el trabajador y esto debe incluirse en los lineamientos en relación a lo que constituye el contrato de trabajo, lo que esto consigue es enmarcar y diferenciar de una modalidad laboral contractual normal que es cuando el trabajador tiene su lugar de trabajo o sitio de trabajo específico donde realizar sus actividades del teletrabajo.

Los lineamientos en modalidad virtual deben ser enmarcados y tener una claridad normativa para que no se vea afectado mañana los derechos del trabajador, de este modo no se origina una eventualidad, puesto que la normativa ya lo debería prever; y los reglamentos internos de la empresa, institución donde se labora dentro de la modalidad de teletrabajo debe contemplar todo ello, porque no puede escaparse o quedar fluctuando ese vacío legal que en el futuro puede llevar a una afectación de derechos al trabajador o una restricción de derechos al trabajador.

Es bien sabido los derechos del trabajador no pueden ser afectados, violentados ni vulnerados; entonces esos lineamientos deben ir bien enmarcados en relación a como es la actividad laboral contractual, ser específica, clara y contemplar tanto la protección del trabajador y el respeto a la contratación en relación al empleador para que no exista ninguna afectación mutua entre empleador y trabajador para que exista equidad y respeto.

Siempre en los lineamientos deben respetarse los derechos de los trabajadores, pero sin excederse por ejemplo: imaginemos que un trabajador se encuentre laborando en la modalidad virtual en su casa y no realiza la actividad, sino que utiliza alguna artimaña, artificio para hacer creer que esté en actividades laborales, pero en realidad está haciendo otra actividad ajena a la que está obligada en el ejercicio de su labor que contempla un horario específico, por lo cual debe respetarse es decir deben tomarse ciertas medidas y restricciones para el fiel cumplimiento de la labor dentro del horario que debe cumplir el trabajador que está enmarcado dentro de los lineamientos especificados.

- 3 ¿A su criterio, considera usted que las causales previstas en nuestra legislación siguen respondiendo a las necesidades de las partes?
- Dentro de este punto específico a mi criterio no, creo deben de hacerse cambios para poder contemplar esa parte importantísima; aunque dentro de nuestra legislación sabemos que, contempla, regulariza y sanciona acciones o actos que emanan del trabajador en los reglamentos, pero cuando hacemos referencia a esta modalidad de trabajo virtual (teletrabajo) deberían hacerse modificaciones y cambios, pero enmarcarse en la legislación laboral.

Posteriormente, nacer de esta legislación laboral los reglamentos que serán revisados y calificados por el Ministerio de Trabajo los cuales siempre deben ir en pro de lo que la normatividad laboral contempla; pero si la normatividad laboral no contempla en sí como regular la modalidad del teletrabajo debería en este caso hacerse una reforma

normativa para que así tener ese soporte siempre y cuando al reglamento no sea contraproducente y afecte lo que la normativa laboral contempla.

Dicho reglamento debe tener congruencia en relación a lo que la norma laboral contempla para que así exista dentro del contexto normativo una protección y se cumpla a fidelidad lo establecido tanto en la legislación laboral como en los reglamentos internos.

- 4 ¿Cuál es la dificultad al momento de implementar la causal de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados previsto en el artículo 172 numeral 2 del código de trabajo, en el marco de las relaciones laborales en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)?
- Cuando nosotros hablamos de lo que son sanciones, como el ejemplo que yo daba qué tiene relación, debemos por lo mismo tener muy en cuenta que reglamento al momento de elaborar y ser calificado y aprobado por el Ministerio de trabajo, obviamente debe contemplar lo que la norma laboral establece, lo queda en protección, porque sabemos nosotros que el código de trabajo, tanto ampara al trabajador, donde el trabajador tiene obligaciones y derechos y de igual forma, el trabajador tiene obligaciones y derechos. En ese aspecto sí tiene que ser sancionado un trabajador dentro de la modalidad de trabajo virtual, qué debería estar establecido en la norma laboral, estas conductas, estas tipologías que son sancionadas, y para que no sean restrictivas y violatorias, deben estar en el código de trabajo. Vuelvo y repito que en el sentido que su reglamento establece; bueno, si un trabajador por a o b motivo se le dañó el programa donde está haciendo su trabajo virtual, la base de datos, la información o todo lo que tiene que ver con el trabajo que realiza; y no pudo cumplirlo o no lo pudo hacer, no por

negligencia del trabajador sino por una situación de eventualidad, de fuerza mayor que se le presentó, no tendrían motivo o razón de ser sancionado, pero si la normatividad es muy rígida e inflexible diciendo bueno, no cumplió con su trabajo y tenía que cumplirlo, y no lo realizó porque tenía fallas en el sistema y no lo pudo hacer, entonces todo eso debe estar contemplado conforme debe darse este tipo de soluciones a esta modalidad nueva de trabajo que es virtual, pero si el reglamento debe contemplar en ese sentido de que no se puede sancionar de una manera extrema sino, estableciendo parámetros dentro de lo que el reglamento como norma interna establece, pero al existir ciertas causales y hechos qué deben ser probados y demostrados y surgieron de tal forma y de tal manera que evidencie que el trabajador no cumplió por el hecho que hubo una falla un problema en el sistema o en su defecto, que el trabajador buscó un artificio, una artimaña en el sistema o algo para hacer creer que estaba ejerciendo su trabajo, cuando realmente no lo estaba haciendo y estaba distraído o haciendo una actividad dentro de su domicilio personal que no tiene relación con el trabajo, cuando debe de darse el cumplimiento del horario de trabajo, sabemos nosotros que un horario de trabajo debe de cumplirse a cabalidad y el trabajador debe devengar esas horas posteriormente canceladas y pagadas por la retribución de su trabajo, entonces eso es lo que debe darse una profundidad al análisis, de cómo debe ir elaborado dentro de normatividad, qué debe

especificar, cómo será la sanción de aquella actividad laboral virtual, sería de esa forma.

- 5 ¿A su criterio, que se debe considerar como falta o desobediencia grave al reglamento de trabajo en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)?
- Siendo específicos y claro como lo he dicho, voy a dar un ejemplo, imaginemos que el trabajador está realizando una actividad virtual, pero en lugar de estarla realizando el trabajador ponga a otra persona a realizar la actividad laboral que le corresponde, eso sería algo muy grave, porque él no está ejerciendo su trabajo, lo está haciendo otro y debemos recordar que en el contrato que está escrito, él fue quien firmó un contrato con la empresa del empleador para realizar esa actividad y el hecho que esté en su domicilio haciendo la actividad virtual no quiere decir que puede burlar, faltar y utilizar artificios, engañando al empleador y que de una u otra manera como probar o demostrar; imaginemos que se piensa que él está trabajando, cuándo oh sorpresa! Alguien en el trabajo demostró que esta persona no se encontraba en la actividad virtual ejerciendo su trabajo y se encontraba afuera de su casa o en un centro comercial y lo encontraron por casualidad alguien del trabajo, algún jefe inmediato, alguien que logró sorprenderlo y verlo, eso en una sanción grave porque no está ejerciendo su trabajo, él está burlando, está engañando y está mintiendo a su empleador, entonces para mí ese tipo de actos y acciones artificiosas tienen que ser catalogadas como una sanción mayor de gravedad, por mentir, por engañar, por utilizar formas y medios, en este caso, usar una persona que realice la actividad laboral y le corresponde a él realizarla.

En ese aspecto pongo este ejemplo que podría suceder, porque la gente es muy astuta y muy habilidosa para buscarse mañas de no trabajar y eso sucede.

- 6 ¿Considera necesario con que se aplique el visto bueno por la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto del trabajo virtual?
- Bueno voy a dar un ejemplo en relación a esto, nosotros sabemos que el visto bueno presentado por el empleador en contra de su trabajador, las causales de porque debe quedarse, en este caso, que haya cometido algún delito internamente en la empresa y dentro de esa causal cometa un acto ilícito que esté catalogado dentro de una tipicidad delictiva. Es una, la otra sería en este caso, la ausencia de un trabajador por tres días repetitivos cómo lo establece, entonces, esa ausencia, voy a dar el ejemplo de la ausencia como yo lo daba hace un rato, el trabajador no está ejerciendo su labor y pone a otra persona a trabajar, si una persona está haciendo sus veces, pero no está haciendo sus veces porque lo está reemplazando porque tú te enfermas, o que haya sido notificado legal y de debida forma por su empleador, el hecho de que se encuentre indispuerto de salud o se encuentra en una casa asistencial en este caso que se haya hecho atender del IESS y que establezca que él está enfermo, entonces otra persona tiene que reemplazar su actividad laboral virtual, ahí está justificado, pero imaginemos que no nos comunica y simplemente tiene una persona trabajando y le encuentra jugando pelota, haciendo deportes, yendo al gimnasio, dándose la gran vida durante 3 días consecutivos, o sea, si existiría esta situación a mi criterio, a mi

juicio valorativo como abogado, pienso yo que debería y motivaría a un visto bueno, eso sí, teniendo los elementos de prueba que cumplan con ellos, que demuestren y evidencien que realmente no estaba haciendo su actividad y tenía a una persona ajena que lo está reemplazando sin órdenes directas de su empleador siendo una persona “x” ajena al trabajo y que en este caso se haya probado que efectivamente durante 3 días él no ha estado ejerciendo su actividad laboral, pienso yo que es eso motivaría y llevaría a un visto bueno siempre y cuando tenga los elementos de prueba para poder demostrar que efectivamente él no estaba ejerciendo su actividad laboral virtual conforme debería cumplirla.

Fuente: Ab. Cristhian Mauricio Zúñiga Arreaga
Elaborado por: Ávila y Bazurto (2022)

ENTREVISTA 4

Tabla 6 Entrevista a Profesional del Derecho Abogada María Fernanda Rodríguez

TEMA:

TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO DEL TRABAJO VIRTUAL

OBJETIVO

Reunir información de profesionales en derecho con conocimientos en el marco de los derechos de los trabajadores con el fin de conseguir una perspectiva desde la realidad de la situación laboral en la ciudad de Guayaquil (Ecuador) sobre las diferentes consideraciones positivas y negativas al momento de adoptar la causal “de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados” prevista en el art. 172 numeral 2 en el Código de Trabajo.

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre del Entrevistado: Ab. María Fernanda Rodríguez

ITEMS	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo se debe regular en el código de trabajo, la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto de trabajo virtual?	Los Reglamentos Internos de Trabajo son elaborados por el mismo empleador y son aprobados por el Director Regional de Trabajo respectivo, siempre y cuando se cumplan los lineamientos previstos en la normativa; por tal motivo, no es posible que el Código de Trabajo regule este tipo de normativa interna al menos que exista una reforma al respecto en el mismo código. Lo que recomendaría es una reforma al Código del Trabajo en el sentido de que regule las causales de visto bueno para el teletrabajo.
2	¿Cuáles son los lineamientos legales en que debe basarse el empleador al momento de redactar el reglamento interno de trabajo dentro del contexto del trabajo virtual?	Debe tener en consideración las limitantes establecidas en la normativa laboral, no solo el Código del Trabajo, también los diferentes acuerdos y resoluciones del Ministerio del Trabajo, especialmente aquellas que han regulado, aún más, el teletrabajo con motivo a la pandemia ocasionada por el COVID-19 y sus diferentes variantes. Asimismo, debe tener en cuenta cuáles serán sus medios de prueba para demostrar el cometimiento de faltas, leves o graves, durante el teletrabajo.
3	¿A su criterio, considera usted que las causales previstas en nuestra legislación siguen respondiendo a las necesidades de las partes?	Sí existe normativa, pero podría mejorar tanto para el trabajo presencial como para el teletrabajo.

- 4 ¿Cuál es la dificultad al momento de implementar la causal de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados previsto en el artículo 172 numeral 2 del código de trabajo, en el marco de las relaciones laborales en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)? Siempre y cuando el trabajador tenga conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, y el empleador tenga prueba de ese conocimiento, no existen dificultades.
- 5 ¿A su criterio, que se debe considerar como falta o desobediencia grave al reglamento de trabajo en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)? El incumplimiento del trabajador a las obligaciones determinadas en el Reglamento Interno y hacer lo que se encuentra prohibido en dicha reglamentación.
- 6 ¿Considera necesario con que se aplique el visto bueno por la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto del trabajo virtual? Sí.

Fuente: Ab. María Fernanda Rodríguez

Elaborado por: Ávila y Bazurto (2022)

3.5.1 Análisis de entrevista

¿Cómo se debe regular en el código de trabajo, la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto de trabajo virtual?

Se observa que dentro de las opiniones que algunos creen que no es necesario una normativa específica para el teletrabajo, puesto que este ya se encuentra regulado de forma general (obligación y derechos de las partes), por tanto, en sus palabras no se puede aducir que no existe una normativa que regule esta modalidad de trabajo.

De igual forma, en base al análisis se constata que los abogados concuerdan en que debería existir una reforma en cuanto a esta modalidad, pero difieren en la forma que debe realizarse, por ejemplo, unos consideran que se debe modificar las causales de visto bueno a favor de los casos fortuitos o de fuerza mayor que se suscitasen al teletrabajador (fallas de internet o programas). Otros consideran que se debe agregar al Código de trabajo una sección especial dedicada a esta modalidad de trabajo virtual.

¿Cuáles son los lineamientos legales en que debe basarse el empleador al momento de redactar el reglamento interno de trabajo dentro del contexto del trabajo virtual?

Los entrevistados concuerdan, en que los lineamientos que debe basarse el empleador deben ir de acuerdo a la normativa laboral vigente (Código de trabajo, Acuerdos Ministeriales) pero lo principal, al momento de la redacción del Reglamento Interno de Trabajo es necesario crear un apartado de cómo funcionará el teletrabajo en la empresa; es decir, se deberá incluir el horario de conexión y el tiempo al que tiene derecho de desconexión el teletrabajador, de igual forma se debe evidenciar que la actividad laboral por la que fue contratado, sea cumplida a cabalidad sin excederse y con las debidas restricciones para su fiel cumplimiento.

¿A su criterio, considera usted que las causales previstas en nuestra legislación siguen respondiendo a las necesidades de las partes? (entendiéndose como partes el empleador y el teletrabajador)

Las opiniones en cuanto a esta interrogante, son divididas; por un lado, están quienes dicen que los cánones generales establecidos en la ley en cuanto al visto bueno, son los adecuados para responder las necesidades de las partes, pero se podrían mejorar haciendo a lución que se pueda ajustar los presupuestos establecidos en la norma laboral vigente para así evitar distorsiones en la ley o vacíos legales. De igual forma, hay quienes consideran que estas causales ya no son suficientes para garantizar la seguridad jurídica de las partes porque no se esclarece la forma que debe ejecutarse las mismas, en esta modalidad de trabajo virtual.

¿Cuál es la dificultad al momento de implementar la causal de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados previsto en el artículo 172 numeral 2 del código de trabajo, en el marco de las relaciones laborales en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)?

De manera general, los profesionales entrevistados consideran que no existe dificultad alguna al momento de implementar la causal de indisciplina desobediencia graves a los reglamentos internos, siempre y cuando la relación laboral sea clara, es decir, que el trabajador tenga conocimiento de la existencia del Reglamento Interno y que el empleador pueda probar dicho conocimiento. No obstante, en cuanto a los derechos de las partes si existe dificultad, debido a que no hay una forma establecida en la ley de como evidenciar: en cuanto al empleador le haya dictado una orden o directriz de cumplimiento y el teletrabajador la haya acatado con cabalidad.

¿A su criterio, que se debe considerar como falta o desobediencia grave al reglamento de trabajo, en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)?

Para la presente interrogante se realizó un compendio de las opiniones de los entrevistados de lo que consideraban faltas graves al Reglamento Interno de Trabajo, las cuales son:

- a) Cometer varias faltas leves
- b) El incumplimiento del trabajador a las obligaciones determinadas en el reglamento interno de trabajo y hacer lo que se encuentre prohibido dentro del mismo.
- c) No cumplir con las actividades laborales por las que fue contratado y colocar en su reemplazo a una persona ajena a la empresa sin autorización del empleador.
- d) No cumplir con el horario establecido de conexión
- e) No contar con el uniforme de la empresa en reuniones que esto establezca necesario

¿Considera necesario con que se aplique el visto bueno por la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto del trabajo virtual?

Los entrevistados concuerdan que si es necesario que se aplique el visto bueno por la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto del trabajo virtual, porque se encuentra establecido en la ley, se cuente con los elementos de prueba necesaria para demostrar esta falta y en casos de que la actividad sea reiterativa.

CONCLUSIONES

1. Tras el análisis histórico- jurídico, se logra determinar que el teletrabajo es una modalidad contractual cuya evolución no ha tenido mayor trascendencia lo largo de la historia del Ecuador, muy a pesar de que forma parte del organismo jurídico ecuatoriano desde el año 2016 mediante la promulgación del acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, es a partir del 2021 a través de la reforma del Código de Trabajo, que pasa a estar a nivel de ley a raíz de las consecuencias provocadas por la crisis sanitaria COVID-19. Aun cuando la OIT ha publicado Manuales que sirven de sustento para implementar esta forma de trabajo, en Ecuador, su aplicación no ha sido efectiva o suficiente al momento de regular las disposiciones que esta modalidad debería englobar, por lo cual se ven vulnerados las necesidades de las partes (teletrabajador-teleempleador).
2. El visto bueno es una figura jurídica establecida en nuestro código de trabajo para la terminación de los contratos individuales que se han realizado entre empleador y trabajador, se basa en el principio de celeridad procesal pues ahorra mucho tiempo y dinero a las partes al momento de solucionar las diferentes problemáticas que se puedan llegar a encontrar dentro del entorno laboral; no obstante, existe una dificultad al momento de implementar la causal de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados en las relaciones laborales en contexto de modalidad virtual (teletrabajo), por ello es necesario establecer en el Código de Trabajo y posteriormente en los Reglamentos Internos de Trabajo una serie de lineamientos legales que permitan llevar a cabalidad esta forma de prestación de servicios de tal forma que no se vean violentados los derechos de las partes.
3. En base al análisis de los resultados de la presente investigación, se logró definir como lineamientos legales a tomar en cuenta al momento de redactar el Reglamento Interno de Trabajo por parte del empleador, las siguientes disposiciones: 1. Establecer un horario de conexión y un periodo de derecho a la desconexión, 2. Determinar cómo falta grave la alteración o suspensión de la jornada laboral en los horarios de conexión previamente previstos en el Reglamento Interno, 3. Que se incluya como falta grave el no cumplir con las actividades laborales materia de la contratación y colocar un reemplazo sin autorización del empleador, 4. Establecer los índices de eficiencia por los cual será evaluado el teletrabajador para determinar su productividad, 5. Incluir dentro del Reglamento Interno

de Trabajo los casos fortuitos acorde a esta modalidad de trabajo virtual, por los cuales el teletrabajador tenga derecho a ausentarse de sus funciones sin ser merecedor del visto bueno. 6. Proveer de una lista de programas y software que permitan al teletrabajador desarrollar correctamente sus funciones, 7. Incluir como falta grave que el teletrabajador instale programas o software ajenos a la lista previstas por el teletrabajador.

En general estos lineamientos son los que deberían encontrarse determinadas en el Reglamento Interno de trabajo para que las partes se encuentren debidamente protegidas dentro de esta modalidad de trabajo virtual.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones que se llegaron en la presente investigación y en concordancia con las mismas, se recomienda lo siguiente:

1. Realizar un estudio más completo sobre la figura jurídica del Teletrabajo en Ecuador, siendo el Ministerio de Trabajo en los próximos años, el cual efectúe un plan de perfeccionamiento de esta modalidad virtual que permita una mejor sincronía entre las partes (teleempleador y teletrabajador) resultando como beneficio la seguridad jurídica de todos aquellos que se sujeten a esta modalidad laboral.
2. Sugerir la reforma inmediata al Código del Trabajo ecuatoriano en cuanto al cometimiento de faltas virtuales durante el teletrabajo y los modos para probar las mismas en pro de que al momento que el empleador cree un reglamento interno de trabajo, estos protejan a las partes sin menoscabo a sus derechos laborales preestablecidos
3. Incentivar la creación de una serie lineamientos legales que empleador debe acatar al momento de redactar el Reglamento Interno de Trabajo en el contexto de modalidad virtual, por lo cual se vería necesario una sección especial dentro del Código de Trabajo que regule las acciones de las partes intervinientes dentro de esta modalidad contractual para así evitar vacíos legales y precautelar la seguridad jurídica de las partes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia Internacional De Teletrabajo Para América Latina y el Caribe. (2017). *Informe sobre el estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 11 de 08 de 2021, de <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.
- Asamblea Nacional. (2005). *Código Civil*. Registro Oficial Suplemento 46 del 24-Jun-2005.
- Asamblea Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020.
- Avila, Y. D. (2013). *APLICACIÓN DEL VISTO BUENO COMO TERMINACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL INDIVIDUAL EN LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL MARCO DEL CODIGO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO. (tesis de pregrado)*. Guayaquil: Repositorio de la ULVR. Obtenido de APLICACIÓN DEL VISTO BUENO COMO TERMINACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL INDIVIDUAL EN LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL MARCO DEL CODIGO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/533/1/T-ULVR-0465.pdf>
- Barovero, M. J. (2018). *IUS VARIANDI: Límites en su Procedencia*. Universidad Siglo XXI. Recuperado el 28 de 09 de 2021, de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15617/BAROVERO,%20Maximiliano%20Jose.pdf?sequence=1#:~:text=El%20ius%20variandi%20es%20la,Cambio%20de%20lugar%20de%20trabajo.&text=A%20efectos%20de%20establecer%20el,los%20fundamentos%20del%20der>
- Chavez, J. D. (2020). *Entendiendo el teletrabajo*. Departamento de Informática y Departamento de Postgrado Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua Venezuela. Recuperado el 08 de 10 de 2021, de https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Dominguez-Chavez/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo/links/5ea723f592851c1a90747fba/Entendiendo-el-teletrabajo.pdf
- Colombia Legal Corporation. (28 de mayo de 2018). *¿Qué es y en Qué Consiste un Reglamento Interno de Trabajo?* Recuperado el 24 de 09 de 2021, de <https://whhttps://www.colombialelegalcorp.com/blog/consiste-reglamento-interno-trabajo/ww.cofide.mx/blog/reglamento-interno-de-trabajo>

- Empresa Tawa Chile. (11 de 12 de 2018). *¿Quieres saber cuáles son los derechos y obligaciones de un empleador ?* Recuperado el 23 de 09 de 2021, de Tawa: <https://www.tawa.cl/blog/derechos-obligaciones-empleador>
- Gama, L. (6 de octubre de 2017). *Qué debe contener un reglamento interior de trabajo*. Obtenido de idconline: <https://idconline.mx/laboral/2017/10/06/que-debe-contener-un-reglamento-interior-de-trabajo>
- Girón, D. A. (s.f.). EL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR DURANTE EL TRABAJO REMOTO. Obtenido de <https://www.deleyes.pe/files/post/64530022-1607388950.pdf>
- Hernandez Rueda, L. (1997). PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR. En N. Buen Lozano, E. Valenzuela, & (coords), *INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL* (págs. 405-420). Mexico: ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Recuperado el 23 de 09 de 2021, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
- JORIC, C. (21 de 05 de 2020). *El teletrabajo nació de otra crisis*. Recuperado el 10 de 08 de 2021, de LA VANGUARDIA: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
- Jünemann, F., & Wiegand, C. (2021). *MANUAL DE TELETRABAJO: MARCO JURÍDICO Y BUENAS PRÁCTICAS*. Chile: Fundación ChileMujeres, OIT, Subsecretaría Derechos Humanos. En colaboración con Subsecretaría del Trabajo. Recuperado el 28 de 09 de 2021, de <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2019/07/Manual-de-Teletrabajo.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190*. Registro Oficial. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio de Trabajo. (12 de 12 de 2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135*. Registro Oficial. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/10/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2017-0135-1.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-A*. Registro Oficial. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Conaudisa/acuerdo-ministerial-no-mdt-20180002a>
- Ministerio de Trabajo*. (13 de Agosto de 2021). Obtenido de God.ec: <https://www.gob.ec/mt/tramites/aprobacion-reglamentos-internos-trabajo>
- Ministerio TIC Colombia. (5 de 10 de 2016). *Historia del teletrabajo*. Recuperado el 10 de 08 de 2021, de Archivo de video: <https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUiEQwU>
- Ministerio TIC Colombia. (3 de 12 de 2018). *La historia del Teletrabajo*. Recuperado el 10 de 08 de 2021, de archivo de video: <https://www.youtube.com/watch?v=l7t6lZRns6U>

- Organización Internacional del Trabajo . (29 de Septiembre de 2011). MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN TELETRABAJO. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 6 de Agosto de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Recuperado el 22 de 09 de 2021, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/docum
- Rodríguez, D. M. (Octubre de 2005). *LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN EL MARCO DE LAS TEORÍAS MODERNAS DEL DERECHO DE TRABAJO (tesis de pregrado)*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR EN LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO EN EL MARCO DE LAS TEORÍAS MODERNAS DEL DERECHO DE TRABAJO: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6126.pdf
- Tercera Sala de lo Laboral y Social Ecuador, Corte Suprema de Justicia. (s.f.). *Expediente de casación, 16*. Ecuador: Registro Oficial, No. 373, 31 de julio de 1998.
- Toledo, P. (2021). Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur. *Journal of Management & Business Studies*, 3(1), 1-16. doi:<https://doi.org/10.32457/jmabs.v3i1.1578>
- Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. (28 de 01 de 2019). *Historia*. Recuperado el 08 de 11 de 2021, de Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. Programa de Teletrabajo: <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>
- Ureña, A. (01 de 03 de 2018). *¿Qué diferencia existe entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio?* Recuperado el 21 de 09 de 2021, de lawandtrends: <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/que-diferencia-existe-entre-el-teletrabajo-y-el-trabajo-a-domicilio-1.html>
- Velasteguí, P. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano (tesis de maestría)*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-La%20regulacion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Formato de Entrevista a Abogados

TEMA:

TELETRABAJO Y CAUSALES DE VISTO BUENO EN CONTEXTO DEL TRABAJO VIRTUAL

OBJETIVO

Reunir información de profesionales en derecho con conocimientos en el marco de los derechos de los trabajadores con el fin de conseguir una perspectiva desde la realidad de la situación laboral en la ciudad de Guayaquil (Ecuador) sobre las diferentes consideraciones positivas y negativas al momento de adoptar la causal “de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados” prevista en el art. 172 numeral 2 en el Código de Trabajo.

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre del Entrevistado:

Fecha:

Hora:

ITEMS

PREGUNTAS

RESPUESTAS

- 1 ¿Cómo se debe regular en el código de trabajo, la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto de trabajo virtual?
- 2 ¿Cuáles son los lineamientos legales en que debe basarse el empleador al momento de redactar el reglamento interno de trabajo dentro del contexto del trabajo virtual?
- 3 ¿A su criterio, considera usted que las causales previstas en nuestra legislación siguen respondiendo a las necesidades de las partes?
- 4 ¿Cuál es la dificultad al momento de implementar la causal de indisciplina o desobediencia graves a los

reglamentos internos legalmente aprobados previsto en el artículo 172 numeral 2 del código de trabajo, en el marco de las relaciones laborales en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)?

- 5** ¿A su criterio, que se debe considerar como falta o desobediencia grave al reglamento de trabajo en contexto de modalidad virtual (teletrabajo)?
- 6** ¿Considera necesario con que se aplique el visto bueno por la indisciplina o faltas graves de los reglamentos internos como causa de la terminación de la relación laboral en el contexto del trabajo virtual?



Título: Foto con el Abogado Gastón Correa Msc.

Elaborado por: Ávila y Bazurto 2022

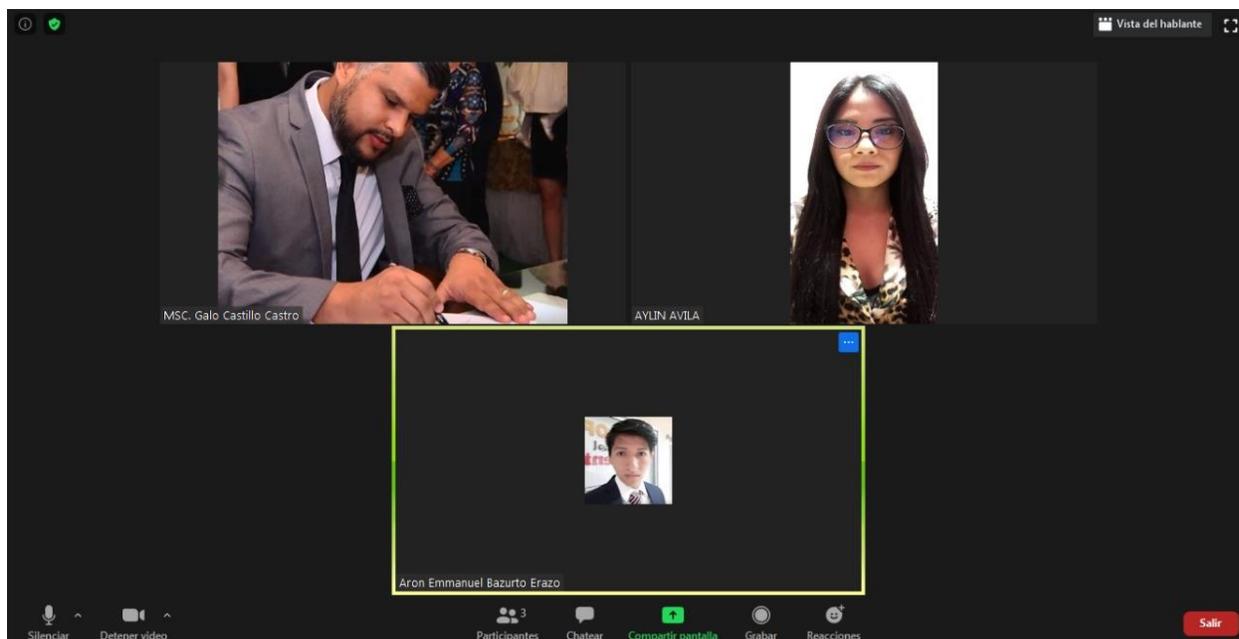
Anexo 3 Foto de Entrevista con el Abogado Cristhian Zúñiga Msc.



Título: Foto con el Abogado Cristhian Zúñiga Msc.

Elaborado por: Ávila y Bazurto 2022

Anexo 4 Foto de Entrevista con el Abogado Galo Castillo Castro Msc.



Título: Foto con el Abogado Galo Castillo Castro Msc.

Elaborado por: Ávila y Bazarro 2022