



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

TEMA:

**ROL DEL ESTADO EN EL TELETRABAJO Y TRABAJO
DECENTE SEGÚN LA PERSPECTIVA DE LA OIT**

TUTOR:

ABG. ANDREA ESTEFANÍA BRITO FUNES, MGRT.

AUTORES:

**JOSUÉ ENRIQUE ESLAO OCHOA
ASHLY NICOLE MARÍN ANTÓN**

GUAYAQUIL

2022



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: TEMA Rol del Estado en el teletrabajo y trabajo decente según la perspectiva de la OIT. TITULO La regulación del teletrabajo en el Ecuador y el derecho comparado.	
AUTORES/ES: Eslao Ochoa Josué Enrique Marín Antón Ashly Nicole	REVISORES O TUTORES: Abg. Andrea Estefanía Brito Funes, Mgtr.
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: 102
ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO	

QPALABRAS CLAVE: Organización Internacional del Trabajo, OIT, Teletrabajo, Código del Trabajo ecuatoriano, Trabajo decente.

RESUMEN:

El trabajo es una actividad fundamental del ser humano que permite satisfacer las necesidades elementales y personales de los individuos, practicar el buen vivir y cumplir por ende derechos y obligaciones.

El trabajo es desde un comienzo considerado un acto universal y nos muestra que por ninguna ley o mandato puede ser negado. Los trabajos más antiguos que se cuentan realizados por el hombre son la caza, la pesca y la recolección de cultivos; posteriormente el trueque o intercambio de bienes. A lo largo de la historia, el trabajo ha pasado a ser remunerado y en la actualidad se pueden contar cientos de miles de actividades laborales entre las cuales, muchas han podido ser desarrolladas en modalidad de teletrabajo.

Esta investigación busca analizar si la normativa ecuatoriana e internacional a la que estamos suscritos, regulan y garantizan el bienestar laboral de todo empleado desde un ámbito general y en lo particular con relación a la modalidad de teletrabajo, mecanismo que fue ampliamente utilizado durante los tres años de pandemia. Otro punto investigado es la responsabilidad de los empleadores en materia de seguridad y salud ocupacional en esta modalidad.

Los instrumentos utilizados para obtener información de relevancia in situ, fueron la encuesta y la entrevista, que junto con el análisis del marco legal y conceptual nos llevan a formular conclusiones y recomendaciones en el presente trabajo.

<p>Como conclusiones generales, las normativas vigentes carecen de una protección completa al trabajador que se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo, en lo relativo a los temas de seguridad y salud ocupacional no tradicionales, que mermarían las garantías laborales.</p>		
<p>N. DE REGISTRO (en base de datos):</p>	<p>N. DE CLASIFICACIÓN:</p>	
<p>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</p>		
<p>ADJUNTO PDF:</p>	<p>SI <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>NO <input type="checkbox"/></p>
<p>CONTACTO CON AUTOR/ES:</p> <p>Marín Antón Ashly Nicole</p> <p>Eslao Ochoa Josué Enrique</p>	<p>Teléfono:</p> <p>0993252989</p> <p>0991710508</p>	<p>E-mail:</p> <p>amarina@ulvr.edu.ec</p> <p>jeslaoo@ulvr.edu.ec</p>
<p>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</p>	<p>Mgtr. Diana Almeida Aguilera</p> <p>Teléfono: 2596500 Ext. 250</p> <p>E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec</p> <p>Mgtr. Cristina Franco Cortázar</p> <p>Teléfono: 0985224628 Ext. 249</p> <p>E-mail: cfrancoc@ulvr.edu.ec</p>	

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA

La regulación del teletrabajo en el Ecuador y el derecho comparado

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	6%	1%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.ecuadorencifras.gob.ec Fuente de Internet	2%
2	concepto.de Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Escuela Superior Politécnica del Litoral Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	<1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	www.eluniverso.com Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1%

9

Submitted to Universidad Privada Boliviana

Trabajo del estudiante

<1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Act

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

PATRIMONIALES

Los estudiantes egresados MARÍN ANTÓN ASHLY NICOLE y ESLAO OCHOA JOSUÉ ENRIQUE, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, “LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ECUADOR Y EL DERECHO COMPARADO”, 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.

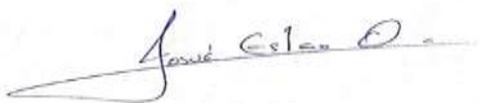
Autor(es)



Firma:

Marín Antón Ashly Nicole

C.I.0931477624



Firma:

Eslao Ochoa Josué Enrique

C.I.0931985394

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación “LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ECUADOR Y EL DERECHO COMPARADO”, 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: “LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL ECUADOR Y EL DERECHO COMPARADO”, presentado por los estudiantes MARÍN ANTÓN ASHLY NICOLE y ESLAO OCHOA JOSUÉ ENRIQUE, como requisito previo, para optar al Título de Abogados de la República del Ecuador, encontrándose apto para su sustentación.



Firma:

MGTR. ABG. ANDREA ESTEFANÍA BRITO FUNES

C.C. 0920156403

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios primeramente por la vida, las bendiciones y por el aliento que nos brinda diariamente para seguir luchando día a día.

En segundo lugar, agradecemos a nuestras familias, puesto a que ellos nos han brindado el apoyo, creyendo en nosotros, en que seríamos capaces de aprovechar y culminar nuestra carrera universitaria y por el mayor y más arduo esfuerzo para que nosotros podamos culminar nuestros estudios.

En tercer lugar, a nuestros queridos docentes y en especial a nuestra tutora por su paciencia, dedicación y cooperación al compartirnos sus conocimientos.

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada primeramente a Dios nuestro padre celestial, puesto que nos brinda la salud y vida para poder luchar contra cualquier obstáculo o adversidad.

En segundo lugar, la tesis se la dedicamos a nuestra abuelita Rosa, siempre fue un ejemplo, mi motor a seguir y aunque ya no está presente, desde el cielo se encontrará muy feliz y orgullosa de nosotros.

En tercer lugar, le dedicamos a nuestros padres que, con el mayor esfuerzo, supieron darnos lo mejor, dentro de un hogar unido, lleno de valores y principios que nos han servido para lograr nuestros objetivos.

En cuarto lugar, a nuestros hermanos y familia que, con sus palabras de apoyo y consejos, han sabido guiarnos por el camino del bien y de la superación.

En quinto lugar, a nuestros docentes y amigos que han sido participe de nuestra lucha y tanto ellos como nosotros, hemos aprovechado la oportunidad de poder realizar nuestros sueños.

RESUMEN

El trabajo es una actividad fundamental del ser humano que permite satisfacer las necesidades elementales y personales de los individuos, practicar el buen vivir y cumplir por ende derechos y obligaciones.

El trabajo es desde un comienzo considerado un acto universal y nos muestra que por ninguna ley o mandato puede ser negado. Los trabajos más antiguos que se cuentan realizados por el hombre son la caza, la pesca y la recolección de cultivos; posteriormente el trueque o intercambio de bienes. A lo largo de la historia, el trabajo ha pasado a ser remunerado y en la actualidad se pueden contar cientos de miles de actividades laborales entre las cuales, muchas han podido ser desarrolladas en modalidad de teletrabajo.

Esta investigación busca analizar si la normativa ecuatoriana e internacional a la que estamos suscritos, regulan y garantizan el bienestar laboral de todo empleado desde un ámbito general y en lo particular con relación a la modalidad de teletrabajo, mecanismo que fue ampliamente utilizado durante los tres años de pandemia. Otro punto investigado es la responsabilidad de los empleadores en materia de seguridad y salud ocupacional en esta modalidad.

Los instrumentos utilizados para obtener información de relevancia in situ, fueron la encuesta y la entrevista, que junto con el análisis del marco legal y conceptual nos llevan a formular conclusiones y recomendaciones en el presente trabajo.

Como conclusiones generales, las normativas vigentes carecen de una protección completa al trabajador que se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo, en lo relativo a los temas de seguridad y salud ocupacional no tradicionales, que mermarían las garantías laborales.

ABSTRACT

Work is a fundamental activity of the human being that allows satisfying elementary and personal needs of individuals, accomplishing a “good living” and therefore fulfilling rights and obligations.

The work has been considered from the beginning as a universal act and by action of any law or mandate can it be denied. The oldest works that are recorded as carried out by man are hunting, fishing and harvesting crops; later on, bartering goods also were considered as a work. Throughout history, work became paid and currently there are hundreds of thousands of work activities, among the latest being performed as teleworking.

The objective of this study is to analyze whether the Ecuadorian and inherent international norms, do regulate and guarantee the labor welfare of all employees from a general point of view and then in particular in relation to the teleworking modality, a mechanism that was widely used during the three years of pandemic health crisis. Another point investigated is the responsibility of employers in terms of occupational health and safety in this modality.

The instruments used to obtain relevant information in situ were the survey and the interview, which together with the analysis of the legal and conceptual framework lead us to formulate conclusions and recommendations in this work.

As general conclusions, the current regulations lack a complete protection for the worker who is under the teleworking modality, in relation to non-traditional occupational health and safety issues, which undermine and would reduce labor rights.

Tabla de contenido

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	II
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	II
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA	V
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES	VII
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	VIII
AGRADECIMIENTO	IX
DEDICATORIA	X
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	2
Diseño de la Investigación	2
Tema	2
Título	2
Planteamiento del Problema	2
Formulación del problema	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
Idea a Defender	4
Línea de Investigación Institucional	5
Línea institucional	5
Línea de facultad	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6

¿Cuáles Fueron las Técnicas de Trabajo en la Prehistoria?.....	7
Las principales técnicas de trabajo en la prehistoria:	7
La caza:.....	7
La pesca:	7
La recolección y el cultivo:	8
La fabricación de tejidos y uso de la madera:	8
El Trueque:	8
Edad Antigua:	9
Edad Media:.....	9
Edad Moderna:	10
Los trabajos más antiguos aún continúan en nuestra sociedad:.....	10
Interrupciones de la jornada laboral.	11
Descanso semanal.....	12
Descanso Anual. (Vacaciones).....	12
Limitación de la jornada de trabajo.	12
Fuentes del derecho laboral:	13
OSHA (Occupational Safety and Health Administration) – Derecho de los trabajadores.....	19
2.2. Marco Conceptual.....	20
Remuneración Básica Unificada:	21
Canasta básica del Ecuador:	21
2.3. Marco Legal.....	23
Constitución de la República del Ecuador:.....	23
Convenio núm. 177:	26
El Convenio N°. 189 de la OIT:	27

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario:	27
Código de trabajo:	36
ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-276:.....	39
Salario Básico Unificado	39
ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035:	40
Acuerdo ministerial para regular el teletrabajo en el sector público	40
ACUERDO MINISTERIAL MDT-2016-0190:.....	40
Derecho comparado:.....	41
Colombia	42
Teletrabajo en Venezuela:	43
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	43
Artículo 209	43
Teletrabajo en Argentina	44
Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social De La Nación.	44
Resolución 207-2020 Argentina.....	44
CAPÍTULO III	46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
Enfoque de la investigación:	46
Cualitativo	46
Alcance de la investigación:	47
Técnicas e Instrumentos:	48
Encuesta.....	48

Entrevista.....	48
Población y Muestra	49
Encuestas	51
Observación y Análisis.....	52
Observaciones y Análisis	54
Observaciones y Análisis	55
Análisis	56
Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022).....	57
Análisis	57
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS I.....	70
ENTREVISTA	71
ENCUESTA MODELO	85

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó en base al tema “Rol del Estado en el teletrabajo y trabajo decente según la perspectiva de la OIT”, enfocándonos en la problemática que surgió en la crisis sanitaria, al no existir las leyes necesarias que respalden a los trabajadores, por la falta cumplimiento de los estándares de seguridad, salud laboral y la disconformidad de los mismos debido a que el salario básico unificado actual no solventas las necesidades básicas de sus familias

En el capítulo uno encontraremos el planteamiento del problema indica que el estado ecuatoriano no cumple con todas las normas de la OIT, también se desarrolló la formulación del problema, objetivo general y específicos, nuestra idea a defender el cual sería una reforma al código de trabajo para que se implementen las garantías necesarias para el trabajador y sus derechos se alineen a la OIT.

En el segundo capítulo vamos a revisar en grandes rasgos los cuales son, la evolución histórica del trabajo, desde la prehistoria, edad media, edad moderna, y la modalidad actual que tuvo auge en la pandemia. También se desarrolló el marco conceptual, marco legal el cual está compuesto por la constitución, convenios, ley orgánica de apoyo humanitario, código de trabajo, derecho comparado.

En el tercer capítulo nos habla sobre la metodología de la investigación utilizando el enfoque cualitativo, aplicando la recolección de datos por medio de encuestas y entrevistas y así mostrar la problemática que surgió a los empleadores y empleados por la crisis sanitaria (COVID 19).

CAPITULO I

Diseño de la Investigación

Tema

Rol del Estado en el teletrabajo y trabajo decente según la perspectiva de la OIT.

Título

La regulación del teletrabajo en el Ecuador y el derecho comparado.

Planteamiento del Problema

El trabajo decente según la OIT – Organización Internacional de Trabajo, se refiere a que los trabajadores puedan permitirse y contar con oportunidades laborales que sean beneficiosas y que generen un ingreso digno, un ambiente laboral seguro, igualdad de oportunidades, amparo social y económico para sus familias, garantice los derechos de los trabajadores, entre otros; facultades unánimes para el desarrollo de proyectos y habilidades con la sociedad, libertad de expresión en consultas u opiniones que se lleven a cabo dentro del ambiente laboral.

El estado ecuatoriano no logra cumplir con todas las normas que expide la OIT, debido a la problemática que existe acerca de lo que está estipulado sobre el salario básico en el código de trabajo, ya que éste no permite solventar las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. La canasta básica en Ecuador, es el grupo de bienes y servicios, productos de primera necesidad que sirven para subsistir por tiempos limitados a familias de promedio medio, cuyo valor actual está muy por encima del salario básico.

Debido a la ola de extranjeros que han llegado en los últimos años a nuestro país, los empleadores inobservan la cantidad que se ha fijada por el gobierno como salario básico, puesto a que muchos de estos migrantes aceptan los trabajos por una cantidad inferior a lo estipulado por la ley, y así merman la calidad de vida que llevan y afectan las

oportunidades de trabajo dignas para los ecuatorianos, violentando sus derechos con contratos laborales irrisorios, despreciando las garantías constitucionales, sin afiliación al seguro social, menos aún estabilidad laboral, lo que conlleva a despidos intempestivos.

Debido al escaso conocimiento de las leyes que están plasmadas en el código del trabajo por parte del empleado, hay empleadores que tratan de burlarla, aprovechándose de la contratación de mano de obra juvenil y de trabajadoras, develando a la vez discriminación por razones de edad y género.

Otra de las leyes que establece la OIT, es autorizar la revisión e intervención de los controladores para mantener una excelente condición de trabajo y erradicar la tercerización ilegal que existe en nuestro país, la cual al no ser controlada genera que muchos trabajadores debido a esta falta de control o penalización de la ley, no gozan de beneficios, trabajo decente, estabilidad laboral, seguridad social y remuneraciones de acuerdo a la ley.

La normativa establece que el empleador debe garantizar la salud y seguridad del trabajador, por lo cual, el empleador o la empresa debería facilitar los equipos necesarios como computadoras nuevas, sillas especiales ergonómicas, para así poder evitar cualquier afectación a la columna de los trabajadores, por ejemplo; exámenes visuales de manera regular, ya que, por el aumento de tiempo frente al computador, se exponen los trabajadores a enfermedades oculares. Todo esto reforzaría el concepto de teletrabajo decente.

Formulación del problema

¿Cuáles son las garantías y el respeto al derecho laboral en la legislación ecuatoriana, en concordancia con los lineamientos de la OIT relativos al llamado trabajo decente?

Objetivo General

Comparar la regulación legal del teletrabajo en el Ecuador con los lineamientos de la OIT en todo lo referente al llamado trabajo decente.

Objetivos Específicos

Identificar las bases teóricas y jurídicas del derecho laboral acorde a los principios de la OIT.

Determinar el cumplimiento de los derechos laborales en Ecuador relativos al teletrabajo.

Comparar la legislación ecuatoriana con la de otros países y sus mecanismos jurídicos de defensa del derecho del trabajador.

Idea a Defender

Una reforma al código de trabajo en lo relacionado a la modalidad del teletrabajo para que se implementen las garantías necesarias con respecto al trabajo decente en la virtualidad, así se asegurarán los derechos laborales alineados a lo que determina la OIT.

Línea de Investigación Institucional

Línea institucional

Derecho laboral, derechos humanos, derecho comparado.

Línea de facultad

Derecho laboral, teletrabajo y trabajo decente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El derecho al trabajo nace de un inicio universal, el cual es inquebrantable y ha sido invocado para conseguir que los Estados reconozcan que tienen la obligación de generarlo, respetando así el derecho de las personas a conseguir el sustento para su vida con dignidad; con la comprensión de que el trabajador desgasta sus fuerzas no renovables en el desempeño de labores como recurso humano, participando en la producción de riqueza en los diferentes países.

Con la llegada del Estado, se comenzaron a gestar principios democráticos, introduciendo al mundo conceptos del laicismo, por lo cual la clase trabajadora comienza a exigir el respeto a sus derechos; sin embargo, entrando ya al siglo XXI, en cuanto a las actividades obreras por la condición social y económica en la que se desenvuelve la mayoría del mundo, todavía deben seguir reclamando justicia laboral que dignifique su condición de ser y su esencia humana. (Hernández Loza María, 2018)

Los gobernantes deben corresponder y cambiar las condiciones en las que vive la clase trabajadora, debido a la miseria que existe y el mínimo pago que reciben, puesto que los grandes capitalistas financieros del país, tienden a explotar a los trabajadores sin una remuneración digna, ocasionando que se radiquen en lugares marginales con escasos servicios básicos y bajo el mando de las bandas delincuenciales del país.

El trabajo en la Prehistoria:

El trabajo en el tiempo antiguo era realizado a mano, se comenzó trabajando con piedras, metales. También apareció la alfarería, En el tiempo antiguo la agricultura se

realizaba con el arado y la rueda, y muy posteriormente los cultivos eran a diario. En la época antigua las ganaderías tomaban especies para tener mejor reproducción y así la prevalencia de la misma. Se realizaban iglesias, imágenes religiosas. Se preparaba la tierra con la ayuda de los animales y humanos, en el tiempo antiguo lo más tradicional era el trigo esconda. (Valentina Silvestre, 2014)

¿Cuáles Fueron las Técnicas de Trabajo en la Prehistoria?

En la prehistoria las técnicas de trabajo, lo primordial prevalecía satisfacer la necesidad del hombre, esto lo realizaba en la subsistencia e instintos para la supervivencia y la adaptación de la misma. La prehistoria se divide en la edad de piedra y la edad de los Metales.

Estas dos etapas se dividían por la diferencia en la forma de laborar, la edad de piedra se daba el uso de la piedra hasta la llegada de metales, y los metales se mezclaban con los más comunes dentro del territorio. (Alberto Cajal Flores, 2017)

Las principales técnicas de trabajo en la prehistoria:

Las técnicas de trabajo servían como recurso para la supervivencia y la necesidad de satisfacer sus necesidades obteniendo lo necesario para el ser humano.

La caza:

Esta fue la primera actividad que el hombre realizo como método para obtener alimento y así suplir necesidades, puesto que conseguían carnes y muchas pieles para la vestimenta.

La pesca:

Al igual que la casa, el hombre comenzó a dedicarse a la pesca debido a la presencia de seres vivos en aguas y así satisfacer sus necesidades alimenticias. Sus herramientas eran piedras y palos, puntas de metales, etc.

La recolección y el cultivo:

En la prehistoria la cosecha de frutos se realizaba el trabajo a mano o con palos para poder arar la tierra y así la recolección del mismo.

La fabricación de tejidos y uso de la madera:

En la prehistoria nace la elaboración de tejidos por medio de las plantas y animales del cual se obtenía la fibra y pieles. También se da la creación de las redes para la pesca y los abrigo para el frío y a su vez el ingenio de herramientas con la madera debido a su rigidez. (Alberto Cajal Flores, 2017)

El Trueque:

Desde la prehistoria hasta la actualidad siempre la humanidad busca mejorar su calidad y facilidad de vida, en esa época de la prehistoria hallan el intercambio de cosas o productos, es decir que lo que no necesitaba podría intercambiarlo por algo de su necesidad, esta actividad se vino dando hace unos 10.000 años con la aparición de la agricultura.

En esta época era indispensable que los productos de la cosecha tengan exceso de producción para que se pueda dar la práctica del trueque, aunque casi no se daba debido a que los humanos practicaban la caza para satisfacer sus necesidades de momento o inmediatas y mantener la cosecha o comida era complicado debido a las formas de vida. En esta época nace lo neolítico y aparece la ganadería y agricultura, en esta época se redujo enormemente la actividad laboral, ya que existía demasiada productividad y se daba el trueque o intercambio de productos. Con esto era posible que las personas puedan tener otras actividades como, joyas, producción de abrigo y cerámicas

El resultado de los excesos de productos y alimentos generaron riquezas y la propiedad privada de las personas. Esto quiere decir que la abundancia de una actividad o producto es el comienzo de resultados favorables creando riquezas. En esta época aparece lo que se conoce como división del trabajo, lo que era necesario para conseguir una actividad que fuera fructífera. (Fretes Federico, 2018)

Edad Antigua:

En la Edad Antigua sus principios se dieron en el año 4.000 antes de Cristo y la finalización de esta época se da en el año 476, con la decadencia de Roma. En esta época se da la fundación de la escritura o leyes. En la edad antigua se da inicio a la separación de sociedades urbanas mientras que las autoridades imponen el poder político. Existieron grandes diferencias sociales como los que mandan o rigen la ley y los demás que no tienen posibilidades de reclamar derechos. (Lopez Caiba David, 2021)

Edad Media:

La edad media es una época histórica el cual comienza desde el siglo V hasta el siglo XV. En esta época se da el inicio de la caída del Imperio Romano del Occidente en los años 476 después de Cristo y su culminación se da en el siglo XV, en el año 1492, con el descubrimiento de América. Existen varias hipótesis sobre la finalización del imperio puesto a que dicen que su finalización se dio en el año 1453, y esta fecha es recordada debido al invento de la imprenta que coincide con la culminación de la Guerra de los 100 años. (Gonzalo Ruiz, 2022)

Es en la antigua Roma, donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas

formas contractuales, siempre desde la lógica del Derecho Civil, por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos VI y V a.c., la población de Roma experimentó un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible. (Pro Guillermo Boza, 2014)

Edad Moderna:

La Edad moderna o modernismo surge desde los siglos XV y final del siglo XVIII, la edad moderna es reconocida por los drásticos y positivos cambios en los campos de la medicina, ley política, sociales, actividad económica y culturales, estos son los cambios que se siguen manteniendo hasta la actualidad, como pilares fundamentales del desarrollo humano. En la actualidad o con la edad moderna surge la nueva Europa, el cual siempre estaba por debajo potencialmente de los inmensos imperios orientales debido a su falta de economía. Esta época es catalogada como el gran auge del moderno Europa. (Editorial Étece, 2022)

Los trabajos más antiguos aún continúan en nuestra sociedad:

Desde el principio de la historia, el ser humano se ha dedicado a trabajar para poder sobrevivir. Los cinco trabajos más antiguos del mundo llevan formando parte de nuestras sociedades miles de años. Con el paso del tiempo hemos conseguido progresar en cuanto a herramientas de trabajo, condiciones laborales y el uso de una indumentaria profesional apropiada, que nos permita desarrollar correctamente nuestro trabajo, disminuyendo al máximo posible los riesgos laborales a los que nos enfrentamos. Dentro de los trabajos más antiguos del mundo, que hoy continúan en nuestra sociedad, tenemos:

abarroquero, comerciantes o mercaderes, agricultor, peluquero y profesor.
(Paredesdeseguridad.com, 2020)

El derecho del trabajo comenzó regulando las obligaciones y derechos que tienen los trabajadores y sus salarios, este derecho surge debido a la desigualdad que existe entre los empresarios y trabajadores por varias razones, tratando así de equilibrar los derechos y obligaciones que deben de existir de la misma manera para los dos grupos, respaldando siempre a la parte más vulnerada para velar por sus mejores intereses que en este caso serían los del trabajador, los cuáles a través del tiempo han ido evolucionando, el derecho del trabajo se afianzó como una disciplina autosuficiente, del derecho civil, debido a al surgimiento de una nueva rama jurídica de los principios propios y principios tradicionales.

La Constitución de Querétaro en México de 1917 y la Constitución de Weimar en Alemania de 1919, son las fundadoras de implementar o incluir los derechos sociales, y laborales. Ambos enunciados constitucionales fueron los que catapultaron el inicio de esta inclinación progresiva que comenzó en pleno siglo XX y fue acogida por todo el mundo. (Boza Guillermo, 2014)

Interrupciones de la jornada laboral.

En varios países las legislaciones laborales ordenaron de manera irrefutable brindarles a los trabajadores un tiempo determinado dentro de su jornada laboral, el cuál pudieran utilizar para tomarse un descanso de sus horas laborales o para poder alimentarse, los cuales rigieron desde el principio de este siglo.

Descanso semanal.

Como derecho del trabajador al comienzo de las leyes laborales, se oficializó un día de descanso obligatoriamente el cual estuvo ligado a cumplir con un mandamiento religioso. En la actualidad todo trabajo mundialmente tiene como principio el derecho del descanso semanal; también se toma en cuenta el bienestar, la recuperación de energía, la salud mental del trabajador el cual tiene exceso de trabajo diario sobre todo con personas que sus laboran por la noche.

Descanso Anual. (Vacaciones).

En el año 1872 nació la idea de pagar las vacaciones anuales, la cual fue originada en Inglaterra para los obreros, los cuales tienen derecho a un descanso de todo el tiempo laborado en un año, pero es a principios de este siglo que en los países americanos y europeos se consolida como un derecho en estas legislaciones.

Limitación de la jornada de trabajo.

En el tiempo de la revolución industrial las horas de trabajo por día duraban hasta 16 o más horas diarias, excusando esta explotación laboral con la excusa de que el trabajador era libre se dedicarse a su oficio sin tener un limitante en las horas de trabajo, pero el derecho del trabajo a medida que paso el tiempo empezaron a disminuir las horas que se debían trabajar, llegando a las 8 horas diarias en la actualidad. (Periodico El País, 1992)

Se gestó una conciencia de clase trabajadora, iniciando las primeras huelgas y la formación de sindicatos. Las primeras leyes laborales surgieron a fines del siglo XIX (ley del seguro de enfermedad, ley de accidentes de trabajo). En mayo de 1886 trabajadores

norteamericanos realizaron una huelga para reducir a ocho horas la jornada laboral, así se estableció el 1 de mayo como el Día Internacional del Trabajo. (Editorial Étece, 2022)

En 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo cuyo objetivo es proteger y promover los derechos del trabajo. El derecho al trabajo fue reconocido como un derecho básico de todas las personas en la Declaración de los Derechos Humanos, documento proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

Fuentes del derecho laboral:

Las fuentes del derecho son todas aquellas normativas y resoluciones que contribuyeron a crear el conjunto de normas que forman el derecho laboral. Entre las más significativas están:

- Constitución. Formada por derechos civiles entre los que está el derecho al trabajo.
- Tratados Internacionales. Convenios entre países y organizaciones para regular de manera conjunta la normativa laboral.
- Leyes. Disposiciones legales que regulan las condiciones y relaciones de trabajo.
- Decretos. Contenidos normativos que deben ser cumplidos por todos los ciudadanos. (Editorial Étece, 2022)

En el año 1973, aparece el primer referente al teletrabajo en los Estados Unidos a causa de la crisis petrolera por el exceso de consumo de combustible, por lo cual el objetivo era disminuir el consumo de energía que generaban las grandes empresas y la no movilización del personal laboral, y entonces es así que nació la palabra

“telecommuting”, que pretendían proporcionar “trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, esto causo mucho conflicto debido a que la propuesta era buena pero en aquellos tiempos no existía la tecnología suficiente para que el trabajo realizado sea eficaz y así esta modalidad no tuvo éxito

En los años 90 con el surgimiento de nueva tecnología, la idea de poder trabajar desde cualquier lugar se volvió posible, donde también existieron asociaciones que no concordaban con la modalidad del teletrabajo, donde muchas organizaciones de trabajadores refutaron la propuesta planteada. El motivo de la protesta era la extensión que se daba en los horarios laborales, e incluso sobrepasando las horas estipuladas del trabajo, pero sin embargo del reclamo, los empleadores optaron por implementar el trabajo virtual y así disminuir egresos empresariales, dando un apoyo a la economía empresarial y su desarrollo.

En Sudamérica el primer país el cual opto por la implementación del trabajo virtual a principios del siglo XX fue Argentina, puesto que, con el nacimiento del internet y la fundación de redes sociales y sitios web, sirvieron de gran ayuda para el avance tecnológico en herramientas que suministraban facilidad al acceso de datos, documentos e información, y de esta manera aminorar gastos operativos de empresas y reducir el. (Somavía, 2014)

En el estado ecuatoriano, el sector público y privado realizan teletrabajo; según el INEC el porcentaje de hogares con acceso a internet aumentó 7,7% a escala nacional, pasando de un 45,5% en el 2019 a 53,2% en el 2020; estos datos concluyen que, en nuestro país, un poco más de la mitad de los ecuatorianos disponen de acceso a internet, lo que

conlleva a la falta de recursos tecnológicos y el impedimento para que las empresas hagan uso de esta modalidad de trabajo. (Néstor Dávalos, 2021)

El profesor Ermida Uriarte, desde al año 2001 ha venido realizando estudios sobre el trabajo decente, en uno de los cuales intentó conceptualizarlo expresando que: “Trabajo decente es un concepto integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo integrado, agregándose que constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades”. Para poder realizar este concepto tomó como base los cuatro pilares que la Organización Internacional del Trabajo, desde 1999. (Peña, 2021)

Desde el año 1999, el trabajo decente ha materializado su meta a nivel internacional, de asociar el desarrollo económico de las sociedades con los derechos laborales de las personas que las integran. En la actualidad, el trabajo decente forma parte integrante del discurso socioeconómico y laboral, puesto a que sus comienzos se remontan al mandato de la OIT, y así se reconoció su estructura como tal en la ley, dando como principio que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. (Somavía, 2014)

El Acuerdo Ministerial del 04 de agosto del año 2016, emitido por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, que controla el teletrabajo en el sector privado, entró a formar parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano; por un lado, esta norma busca impulsar las

relaciones laborales, respaldando el correcto cumplimiento y ejercicio de los derechos laborales, pero por otro lado, provoca como efecto la eventual transgresión de estos mismos derechos, el cual realizaría un caos en el ámbito de derecho y justicia del estado.

Los problemas que genera esta nueva normativa, se evidencian por la falta de recursos económicos para desempeñar el teletrabajo, debido a la crisis económica que vive y pasa el país en conjunto con sus empresas del sector privado y público, falta de tecnología y también por la falta de cursos o charlas que deberían ser impartidas a los trabajadores por todo empleador o empresa, cuyo objetivo es realizar un trabajo más proactivo desde la comodidad de su hogar, puesto a que, en casos fortuitos es necesario como en el período de gestación, lactancia o accidentes de trabajo.

Asimismo, aparece la deficiencia y observación de los derechos y deberes que tiene el trabajador, que está sujeto a esta modalidad de trabajo, el horario laboral va a tender a ser superior a las ocho horas diarias de trabajo. Un ejemplo claro de esta situación, que no es teletrabajo y se ha venido desarrollando, es el agente vendedor de empresas, que colocan productos masivos en diferentes territorios del país. Este problema también recae y deriva en la relación laboral de trabajador y empleador, la solidez, el bajón de seguridades en asociación; todo esto conlleva a problemas en la relación y seguridad laboral, ya que la debilita.

Otra de las problemáticas que existen en el tema del teletrabajo, es la falta de garantías sindicales, puesto a que ninguna parte del Acuerdo Ministerial indica que los teletrabajadores tengan o gocen del derecho de crear organizaciones sindicales, razón por la que se debería implementar un artículo en el código de trabajo que indique que los

trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo “teletrabajo”, son beneficiarios de disfrutar los mismos derechos sindicales como los trabajadores en jornada presencial.

Una de las estrategias que pudiera implementar de la OIT, es la regulación de formar diferentes formas de trabajo a distancia, incluyendo también el teletrabajo, también regular la terminación de la relación laboral o convenios de protección a la maternidad u otros los cuales han sido vulnerados con mucha más frecuencia ahora por los problemas económicos que atraviesa el país y el mundo entero debido a la crisis sanitaria.

El teletrabajo tomó fuerza en el estado ecuatoriano desde el 2020, debido a la crisis sanitaria causada por el COVID-19, puesto que la modalidad de trabajo habitual pasó a realizarse de manera virtual para así poder cuidar el bienestar de los trabajadores y evitar una paralización del trabajo, esta situación ha generado confusiones, quedando en una modalidad jurídicamente inconclusa, por lo que el Ministerio de Trabajo ha expedido tres acuerdos para implementar esta nueva forma de organización laboral. (Briones, 2021)

El teletrabajo se considera como un factor de desigualdad en materia de acceso al empleo, ya que la probabilidad de perder el empleo aumenta con la proporción de las tareas que no pueden realizarse a través del teletrabajo, en donde existe la problemática en materia de género que representa el acceso al teletrabajo para hombres y mujeres, ya que para ellas tienden a aumentar la carga de trabajo, porque se les sumarían tareas adicionales como el cuidado del hogar, hijos a los cuales deben cuidar y acompañar en el proceso de educación a distancia.

El teletrabajo también mantiene un nivel de complejidad más alto y de desigualdad para las personas adultas por el hecho de que no saben manejar de manera adecuada las tecnologías digitales, lo cual afectaría a su desempeño laboral, la falta de desconexión de los tele-trabajadores está entre los problemas que se registran en Ecuador, según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Peña, 2021)

Hasta junio de 2021, cerca de 457.000 personas en todo el país estaban bajo la modalidad de teletrabajo, según cifras del Ministerio de Trabajo, los cuales han tenido varios inconvenientes debido a esta nueva manera de trabajo, razón por la cual se debería velar por sus derechos, como el principio de la voluntariedad y el acuerdo entre las partes, el tiempo de trabajo y su organización, el equipamiento, capacitación, productividad y protección del derecho de privacidad de los trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo, cultura organizacional y diálogo y legislación y rol de actores sociales, solo de esta manera se podrá evitar cualquier inconveniente con el teletrabajador y se estará cumpliendo con todos sus derechos

La Constitución de Montecristi indica en su artículo 326 que el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, lo cual no se ha puesto en práctica, debido a que la mitad de los ecuatorianos no cuentan con un trabajo decente, razón por lo que una intervención por parte del Estado por medio de políticas públicas podría frenar el creciente aumento del desempleo, ya que, no solo es cuestión de legislar, sino de accionar desde un enfoque multidisciplinario. Se deberían implementar nuevos mecanismos jurídicos en el teletrabajo, como en España donde se tiene un ingreso mínimo vital o en prevención social, que son elementos importantes, pero que por sí solos no solucionan los problemas de una crisis. (Peña, 2021)

OSHA (Occupational Safety and Health Administration) – Derecho de los trabajadores:

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, procura que las condiciones laborales sean seguras y salubres para los trabajadores, autorizando el cumplimiento de las normas formuladas de esta Ley; alentando a los Estados en sus iniciativas para procurar condiciones laborales seguras facilitando investigación, información, formación y capacitación en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional.

Los empleadores tienen la responsabilidad de brindar un ambiente de trabajo seguro y salubre, libre de peligros reconocidos, brindar protección para evitar caídas, como arneses de seguridad o cabos salvavidas; impedir el desmoronamiento de zanjas; procurar la seguridad de los trabajadores que ingresan a espacios confinados ; impedir la exposición a niveles elevados de ruido que pueden dañar el oído; deben de colocar trabas de seguridad en las máquinas; brindar los equipo de seguridad necesario y en la mayoría de los casos, de manera gratuita. Esta norma también exige que los empleadores realicen pruebas del ambiente del lugar de trabajo, para saber si los trabajadores están expuestos a niveles nocivos de sustancias peligrosas como el plomo, asbesto, altos niveles de ruido o radiación, los trabajadores tienen derecho a obtener los resultados de dichas pruebas. Se deben realizar pruebas médicas para averiguar si la salud de un trabajador se ha visto afectada por algo a lo que esté expuesto en el trabajo, como pruebas de audición a los trabajadores que están expuestos a un nivel excesivo de ruido, pruebas de deficiencia pulmonar a los trabajadores expuestos a asbesto. De la misma manera, los trabajadores tienen derecho a tener acceso de sus registros médicos. La Ley prohíbe que los empleadores tomen represalias contra sus empleados por ejercer sus derechos al amparo

de esta, como presentar una denuncia ante la OSHA, participar de una inspección o hablar con el inspector de trabajo, buscar acceso a los registros de exposición y lesiones que posee el empleador, mencionar un problema de seguridad o salud con el empleador o cualquiera de los otros derechos de los trabajadores descritos. Los programas de seguridad y salud son sistemas que pueden reducir considerablemente el número y la gravedad de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y, al mismo tiempo, disminuir los costos para los empleadores. (EEUU, 2017)

2.2. Marco Conceptual

Estado: Es una sociedad humana asentada de manera permanente en el territorio que le corresponde, sujeta a un poder soberano que crea, define y aplica un orden jurídico que estructura la sociedad estatal para obtener el bien público temporal de sus componentes. (Platón, s.f.)

El concepto del trabajo decente, significa contar con trabajo suficiente, a efecto de que cada persona cuente con acceso a las oportunidades para obtener ingresos; ese concepto se estima favorable al desarrollo económico y social en el que se harían realidad el empleo, los ingresos, la protección social y los derechos de los trabajadores. (Acosta, 20)

(Gonzalez, 2017) En esta tesis se cita al autor “Francisco Rodríguez, el teletrabajo es una Actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones”. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

“Organización Internacional del Trabajo, una entidad que funciona bajo la órbita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esta institución se encarga de analizar todo aquello vinculado al universo laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores”. (Porto, 2014)

“Garantías constitucionales o individuales: Conjunto de declaraciones, medios y recursos con que los textos constitucionales aseguran a todos los individuos o ciudadanos el disfrute y ejercicio de los derechos públicos y privados fundamentales que se les reconocen”. (Cabanelas, 2016)

Remuneración Básica Unificada:

En el caso de Ecuador, la remuneración unificada básica que hoy recibe un asalariado no representa ni el 15% del costo de la canasta básica, sin que las respectivas autoridades puedan controlar el alza de los precios de las mercancías. Actualmente, la clase trabajadora debe seguir luchando por un salario justo dejando muchas veces de lado las condiciones de seguridad en su ambiente laboral y debe seguir todavía luchando contra la marginación económica que le impide capacitarse para poder acceder a mejores salarios, y lo paradójico es que también debe luchar ante el discrimen provocado por el propio Estado al crear diferencias de salarios en empresas elite del sector público. (Hernández Loza Maria, 2018)

Canasta básica del Ecuador:

Las canastas analíticas están conformadas por 75 productos de los 359 que existen en la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Esto expone a un hogar tipo de 4 miembros, con 1,60 perceptores que alcanzan exclusivamente la Remuneración básica unificada. Los víveres que están incluidos en estas canastas analíticas, se considera que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar considerado en: alimentos y bebidas; vivienda; indumentaria; y, misceláneos.

Síntesis analítica de las canastas en el mes de estudio. Para el presente mes la Canasta Familiar Básica, definida en noviembre de 1982, tiene un costo de 728,68 USD, en tanto que la Canasta Familiar Vital, definida en enero del 2007, alcanza un costo de 516,16 USD. Dichos costos, frente al Ingreso Familiar¹ del mes de 793,33 USD obtenido con 1,60 perceptores de Remuneración básica unificada, plantean un excedente en el consumo de 64,66 USD², esto es el 8,87% del costo actual de la Canasta Familiar Básica; y, un excedente en el consumo de 277,17 USD, esto es el 53,70% del costo actual de la Canasta Familiar Vital. En consecuencia, con su Presupuesto Familiar, los Hogares Urbanos adquirieron la Canasta Familiar Básica, ya que el ingreso familiar disponible tuvo una cobertura del 108,87%. (INEC, 2022)

Tabla 1

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo

INGRESO FAMILIAR DISPONIBLE DEL MES (1,60 PERCEPTORES DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA)	
ABRIL - 2022	
Remuneración Básica Unificada 1/.	\$ 425,00
Ingreso Total Mínimo	\$ 425,00
1/12 Décimo Tercera Remuneración	\$ 35,42
1/12 Décimo Cuarta Remuneración 2/.	\$ 35,42
<hr/>	
Ingreso Mínimo Mensual Total de un Perceptor	\$ 495,83
Ingreso familiar mensual de 1,60 perceptores de la remuneración sectorial unificada.	\$ 793,33
<hr/>	
1/. El Salario Básico Unificado para los trabajadores en general se incrementa a partir del 1° de enero de 2022, según Acuerdo del Ministerio del Trabajo Nro. MDT-2021-276 del 21 de diciembre de 2021; publicado en Registro Oficial Suplemento Nro. 604 de fecha 23 de diciembre de 2021.	
2/. Décimo Cuarta Remuneración. Registro oficial No. 117 de julio de 2013. Ley Reformatoria del Artículo 113 de Código de Trabajo.	

Fuente: (INEC, 2022)

2.3. Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador:

Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.

Este artículo de la Constitución de la República del Ecuador, nos indica que el régimen de desarrollo es un conjunto de sociedades económicas, el cual su primera y más importante función es practicar y brindar a todo ciudadano ecuatoriano derecho al buen vivir, luego de esto promover y brindar por el estado un trabajo digno y estable, con una remuneración digna.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores.

Este artículo nos muestra la importancia del estado ecuatoriano como autoridad máxima del país. Tiene la responsabilidad de brindar seguridad laboral y escudriñar todo tipo de modalidad de trabajo, debido a que existen personas que no cuentan con un trabajo seguro, estable o con una afiliación laboral, y personas que emplean su propia microempresa o emprendimiento. La igualdad de derechos y beneficios para trabajadores de clase alta y baja.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. (Asamblea Nacional del Ecuador , 2008)

El artículo 326 de la república del Ecuador nos indica que los derechos laborales no pueden ser privados a los trabajadores. Todo ser humano tiene derecho a un trabajo digno y remunerado y este será dado por el estado que se encuentra en la obligación de este.

Convenio núm. 156:

El 8 de febrero de 2013, el Gobierno de Ecuador depositó ante la Oficina Internacional del Trabajo el instrumento de ratificación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Ecuador es el 43° Estado miembro de la OIT y el 10° Estado en América latina en haber ratificado este Convenio, la última ratificación en esta región fue en 2007. El Convenio tiene como objetivo promover la igualdad de trato y de oportunidad en el empleo para los trabajadores con responsabilidades familiares, así como entre los trabajadores con responsabilidades familiares y los trabajadores que no tienen tales responsabilidades. Con la ratificación del Convenio núm. 156, Ecuador añade un instrumento esencial a la lista de los Convenios de la OIT que ha ratificado, los cuales son destinados a promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. (Organización Internacional de Trabajo, [OIT], 2013)

Este convenio de la OIT nos habla de la igualdad que debe existir en trato y oportunidades para personas o trabajadores con cargas familiares o en preferencia de sexo, debido a que los empleadores en algunas ocasiones prefieren contratar o brindarles

contrato a personas sin cargas familiares. En algunas ocasiones no se aplica la igualdad de género y sufren de discriminación hombres y mujeres en nuestro país.

Convenio núm. 177:

En el entorno normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el término trabajo a distancia incluye elementos inmutables y elementos que permiten una interpretación dinámica, aplicable a la realidad cambiante, no está generalmente reconocido. De alguna manera, el grado de aceptación del Convenio sirve de indicio de su utilidad y eficacia. El instrumento se adoptó en 1996 y entró en vigor en 2000. Para la entrada en vigor de un tratado internacional, no es un período particularmente largo. No obstante, es algo prolongado, teniendo en cuenta el carácter flexible propio de los convenios de la OIT y, en particular, la exigencia de tan solo dos instrumentos de ratificación. Por ahora, solo lo han ratificado diez Estados, entre ellos cinco Estados miembros de la Unión Europea y Argentina como único representante del continente americano. Esto significa que muchos países todavía desconocen este tratado internacional que sirve para regular el trabajo a distancia o, por el contrario, cuentan con una legislación nacional mucho más detallada y avanzada. (Ushakova, (s.f))

Este convenio de la OIT nos evidencia que el término teletrabajo o trabajo a distancia es inalterable con diversas hermenéuticas el cual no ha sido reconocido, puesto que se viene implementando por en varios países por tiempos prolongados, en diversos puestos de trabajo. Utilizado por la crisis sanitaria que existe alrededor del mundo e incluso muchos empleadores decidieron seguir con el teletrabajo debido al bajo costo operativo.

El Convenio N°. 189 de la OIT:

Llamado "Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos", es un instrumento internacional técnico que reconoce la contribución y valor del trabajo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en la economía mundial. Este convenio fue realizado en su mayoría para las mujeres y niñas, las cuales son discriminadas y sufren abusos a sus derechos, para así poder proteger sus derechos por medio de la aplicación de las normas generales, donde se les brinde una remuneración y un trato digno.

Este instrumento ha sido adoptado en Ginebra durante la centésima reunión de la OIT, el 16 de junio de 2011, y ratificado por el Ecuador en octubre de 2013, mediante decreto ejecutivo. El Estado ecuatoriano considera de vital importancia que las mujeres y toda la sociedad cuenten con esta información sobre los instrumentos internacionales que ratifica el país en el marco de garantizar los derechos humanos de las ecuatorianas y los ecuatorianos, en miras de aportar a la construcción de una sociedad orientada al Buen Vivir.

El convenio 189 de la OIT nos habla de los trabajos domésticos que realizan personas que muchas veces no eran reconocidos como trabajo digno, estas personas son explotadas, discriminadas y muchas veces maltratadas, debido a la falta de derechos o leyes que no reconocen su arduo trabajo.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario:

Art. 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis

sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

La ley orgánica artículo 1, nos muestra la gran importancia de ejecutar planes de apoyo con medidas necesarias, que reactiven la economía y productividad del país, debido a la crisis sanitaria COVID-19, el cual afectó no solo al sector público y privado; si no a personas que sobreviven de su trabajo día a día.

Art. 8.- Extensión de cobertura del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social extenderá la cobertura en las prestaciones de salud, hasta sesenta (60) días adicionales a los establecidos en la Ley por el cese de aportaciones, en favor de todos sus afiliados cualquiera sea el régimen y que hayan quedado cesantes, o en mora por pérdida de ingresos a partir de la declaratoria del estado de excepción por emergencia sanitaria del COVID-19 y mientras esta subsista.

El instituto ecuatoriano de seguridad social realiza la ardua labor de extender su plazo de atención médica, para las personas que por la crisis sanitaria fueron suspendidas de su lugar de trabajo, o empleados que se encuentran adeudando aportaciones debido a la crisis económica que atraviesa el país por la emergencia sanitaria.

Art. 9.- Facilidades de pago a la seguridad social.- Las personas naturales que ejercen actividades económicas, las micro y pequeñas empresas, así como las restantes empresas y cooperativas de bienes y servicios que se mantuvieron cerradas durante el estado de excepción, que no hayan podido realizar el pago de sus obligaciones con la seguridad social correspondiente a los meses de marzo, abril, mayo y junio del año 2020, podrán realizarlas sin la generación de intereses, multas, ni recargos; asimismo no se generará responsabilidad patronal.

Se otorgará, asimismo, facilidades de pago sin generación de intereses, multas ni recargos, a los afiliados comprendidos dentro del régimen especial del seguro voluntario que no hayan cumplido con sus aportaciones en los referidos meses.

El Consejo Directivo del IESS regulará los mecanismos y facilidades de pago de estas obligaciones.

Artículo 9 estipula la facilidad de pago para retomar el seguro social (IESS), a pequeñas y medianas empresas del país que redujeron o cerraron sus actividades laborales, debido a la crisis sanitaria; también a personas voluntarias dentro del régimen especial que realizaban sus aportaciones al seguro social y no pudieron permanecer al día por la pandemia.

Art. 10.- Créditos productivos para la reactivación económica y protección del empleo en el sector privado.- A partir de la promulgación de la presente Ley, y con la finalidad de evitar la ruptura de la cadena de pagos, reactivar la economía y proteger el empleo, las entidades del sistema financiero nacional, ofrecerán líneas de crédito al sector productivo, de rápido desembolso que incluirán

condiciones especiales, tales como: periodos de gracia, plazos de pago y tasas de interés preferenciales.

El estado ecuatoriano complementará los esfuerzos crediticios con sus propios mecanismos de liquidez, crédito, seguros y/o garantías orientadas a sostener el tejido productivo y en consecuencia el empleo.

Las entidades del sistema financiero nacional que a partir de abril de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020, otorgaren créditos del tipo comercial ordinario, productivo o microcrédito, superiores a 25.000 dólares, a un plazo mínimo de cuarenta y ocho meses, podrán deducirse del impuesto a la renta el 50% del valor de los intereses recibidos por pago de estos préstamos hasta finalizar la operación. En el caso que, en los créditos concedidos por montos superiores a los 10.000 dólares, se incremente su plazo al menos doce meses adicionales al plazo original, las entidades del sistema financiero nacional estarán exentas del pago del impuesto a la renta el 50% del valor de los intereses recibidos en los créditos desde esta modificación de plazo hasta finalizar la operación.

Los créditos refinanciados, reprogramados o reestructurados previstos en esta norma, estarán exentos del pago de la contribución prevista en la disposición Décima Cuarta del Código Orgánico Monetario y Financiero.

Las instituciones del Sistema Financiero Nacional, especialmente la banca pública, crearán líneas de crédito específicas destinadas a cobertura de pagos de nómina y capital de trabajo; y, priorizará en sus operaciones de crédito el destinado al sector productivo y educativo.

Las deducciones previstas en este artículo aplicarán a partir del ejercicio fiscal en el cual esta Ley entrará en vigor.

La Superintendencia de Bancos y la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria informarán sobre la aplicación de este artículo ante la Asamblea Nacional en tres meses contados desde la vigencia de la Ley.

Este artículo nos habla de la gestión incondicional que realiza el estado ecuatoriano con la reactivación económica; brindando beneficios, préstamos y cobertura. También dando plazo a las pequeñas y grandes empresas que mantienen deudas con el estado debido a la falta de pago por el déficit que deja la crisis sanitaria en el país.

Art. 15.- Fijación de precios del consumo popular. - La Función Ejecutiva, mediante Decreto Ejecutivo, definirá la política de fijación de precios necesaria para beneficio del consumo popular, de los artículos del grupo de consumo de alimentos y bebidas de la canasta familiar básica, misma que será aplicable durante el estado de excepción por la calamidad pública y que estarán vigentes hasta finalizar el año 2020. Las entidades respectivas realizarán controles permanentes que aseguren el cumplimiento de la fijación de precios para evitar la especulación.

Este artículo nos habla de los productos de consumo masivo llamados (canasta básica), utilizados a diario por las familias ecuatorianas puesto que, con la crisis sanitaria existida en el país, los precios de los víveres subieron y el estado tomo esta medida para congelar sus valores debido al déficit que incremento en cada hogar de nuestro país.

Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas

de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.

El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.

El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.

De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores.

Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la Fiscalía General del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes.

Art. 17.- De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes. - Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente.

En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco.

Art. 18.- Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos. - Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:

1. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.
2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.
3. En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.
4. En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación.

Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa a favor de sus accionistas o administradores será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penal.

Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el periodo de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un 1 año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y

uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador; antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

Art. 21.- Goce de vacaciones. - Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.

Art. 22.- Prestaciones del seguro de desempleo. - Durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo, podrán acceder a la prestación del seguro de desempleo. (Reglamento General de la Ley Organica de Apoyo Humanitario(Ecuador), 2020)

El artículo 22 nos habla del seguro por desempleo la cual es una herramienta proporcionada para disminuir la falta de ingresos ocasionado por el despido involuntario del trabajo, ayudar a la nueva búsqueda de trabajo y al apoyo humanitario.

Código de trabajo:

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

El artículo 47 del código de trabajo regula las horas laborales de un trabajador, debido al exceso de horas que suelen tener trabajadores en algunas empresas no reguladas por el ministerio del trabajo, también nos dice la obligación del pago total de las horas trabajadas o por las horas suplementarias o extras que realizan en ocasiones los trabajadores.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

El artículo 79 del código de trabajo nos dice que todo trabajador sin distinción de ninguna raza o sexo, por derecho constitucional debe ser remunerado con equidad y tratado de la misma manera que cualquier trabajador; y a su vez las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo digno y ser remunerado con lo que dispone la ley y respetando cargos y horas extras.

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios. - Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código. Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley. El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo. La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código. (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2012)

El artículo 81 del código de trabajo nos dice que el sueldo y salarios pueden ser variados debido al cargo, puesto o carga laboral que exista, también por la antigüedad o discapacidades en el trabajador, pero por nada puede ser menor a lo estipulado en la ley. Horas extras, viáticos, utilidades y muchos beneficios de ley deben ser cancelados al trabajador.

ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2021-276:

Salario Básico Unificado

Art. 1.- Del salario básico unificado para el año 2022.- A partir del 01 de enero de 2022 se fija el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas, trabajadores de maquila, trabajadores remunerados del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en cuatrocientos veinticinco dólares de los Estados Unidos de América (USD \$ 425.00) mensuales. El incremento del salario básico unificado del trabajador en general para el año 2022 respecto del año 2021 es de 6.25%, porcentaje que también, por esta ocasión, será aplicable para la fijación de los salarios mínimos sectoriales, que constan en las respectivas comisiones.

DISPOSICIÓN FINAL Única. - El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial. Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a los 21 días del mes de diciembre de 2021.

El acuerdo ministerial mencionado nos indica que el aumento del salario básico unificado que se dio al comenzar el año 2022, es derecho y beneficio para el sector público, privado y para toda la clase trabajadora obrera que en algunos casos trabajan sin un contrato estipulado o bajo la afiliación al seguro social.

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2022-035:

Acuerdo ministerial para regular el teletrabajo en el sector público

Art. 1.- Del objeto. - El objeto del presente Acuerdo Ministerial es viabilizar y regular la modalidad de teletrabajo en el sector público, conforme al artículo enumerado a continuación del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. - El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigor a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial. Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, 10 de marzo de 2022. (Ministerio del Trabajo, 2022)

En el presente acuerdo ministerial nos habla sobre la aceptación e implementación del teletrabajo o trabajo virtual en el sector público debido a la crisis sanitaria que existe en el Ecuador.

ACUERDO MINISTERIAL MDT-2016-0190:

El Ministro de Trabajo por medio del Acuerdo MDT-2016-0190 dicto leyes que ajustan la modalidad del trabajo virtual al sector privado, y con esto se atendió el abandono de normas que rigen el teletrabajo en el estado ecuatoriano.

* Art. 13. Salud y seguridad ocupacional. - La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador deberá informar al

teletrabajador de los reglamentos 13 que sobre la materia disponga la empresa. El teletrabajador deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud. Este artículo nos habla de la calidad de trabajo, las condiciones y los recursos materiales que existe en una empresa para poder realizar la labor digna bajo las mejores condiciones de seguridad, es decir sin que exista el riesgo de trabajo. (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2016)

El acuerdo ministerial indica las leyes que normalizan el teletrabajo del sector público, y a su vez la reforma necesaria al teletrabajo. El artículo 13 de salud y seguridad ocupacional nos indica que sigue siendo responsabilidad del empleador la salud de sus trabajadores, las condiciones en las que realizan el teletrabajo, si son confortables y confiables, los cuales pasaron de presencial a trabajo virtual.

Derecho comparado:

La Resolución Ministerial N°072-220-TR de Perú, dispuso la adopción de una Guía para la aplicación del trabajo remoto y, en plena pandemia, un acuerdo ministerial se dictó en el Ecuador (marzo de 2020). En Bolivia, el 14 de abril de 2020 se promulgó el Decreto Supremo 4.218 para regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios mediante Tecnologías de la Información y Comunicación en los sectores público y privado. (Humberto Villasmil [OIT], 2020)

El mencionado Acuerdo Ministerial Ecuatoriano del año 2016 el cual rige diferentes formas del trabajo virtual como lo estipula la ley laboral. El resultado que da

el artículo 1 del acuerdo ministerial que rige el propósito de adaptación, y muestra el constante trabajo virtual como “mecanismo de prestación de servicios en el sector privado”, la misma idea que no concuerda, puesto que el trabajo virtual o “teletrabajo” es una manera de laborar y no una opción el cual se puede deducir de su origen.

La modalidad virtual en conjunto del uso de aparatos tecnológicos para informar o comunicar lo califica como una forma fija de trabajo. (Ministerio del Trabajo Ecuador, 2016)

Colombia

Teletrabajo. Es "una estructura de orden laboral, el cual su objetivo es ejercer actividades pagadas o brindar servicios prestados a terceros utilizando como herramienta la tecnología de la información y comunicación -TIC – con el fin de ejercer contacto o relación de empleado y empres, sin la necesidad de estar presente en la misma o puesto de trabajo". (Colombia, Gov.co, 2020)

Autónomos: esta modalidad consiste en utilizar su hogar o residencia para elaborar o desarrollar su actividad profesional el cual puede convertirse en su oficina o local comercial. En esta modalidad se encuentra los trabajadores o personas que laboran fuera del lugar el cual prestan servicio o sólo acuden a la oficina o empresa muy pocas ocasiones.

Móviles: estos trabajadores son los que no tienen un lugar de trabajo fijo y sus implementos para realizarlo son tecnológicos de primera calidad en tecnología de información y comunicación.

Suplementarios: este tipo de personas son lo que realizan su trabajo de dos maneras las cuales son desde su casa y oficina. (Colombia, Gov.co, 2020)

Teletrabajo en Venezuela:

El Venezuela el gobierno realizo hace poco tiempo un seminario que trata sobre como la manera en la que se podría regular e implementar lo que es la modalidad de teletrabajo en el país, en el cuál todavía se debe trabajar debido a la regulación y leyes de este tema que todavía se deben pulir, pero retribuirá de excelente manera al marco legal de Venezuela, teniendo como aspecto positivo la aceptación que existe del mismo.

En los últimos años los ciudadanos Venezolanos realizan sus trabajos desde la comodidad de su hogar, esta modalidad de trabajo surgió debido a la pandemia que hubo por el COVID, el teletrabajo es a resultado beneficioso para los empleadores debido de esta manera recortan gastos y el teletrabajador puede realizar su trabajo a distancia, no necesariamente en las instalaciones de la empresa en la que labora.. (Dulce Urdaneta, 2020)

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Artículo 209

Trabajador o trabajadora a domicilio: Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo. (Venezuela, 2012)

Teletrabajo en Argentina

En Argentina la modalidad de teletrabajo surgió debido a la pandemia del COVID 19, donde las personas tuvieron que resguardarse en sus hogares para evitar el contagio del mismo, y así poder continuar con su trabajo, el estado quiere implementar una ley sobre el teletrabajo la cual no ha sido aceptado debido a que se deben hacer algunas correcciones en el tema.

El derecho a la reversibilidad, por ejemplo, estipula la posibilidad de que la persona trabajadora revoque su consentimiento voluntario en cualquier momento de la relación laboral. Si bien se mencionan “motivos fundados” para que la parte empleadora rechace un pedido de reversibilidad inmediata, sus diferentes interpretaciones pueden dar lugar a fricciones y recurrencia al ámbito judicial. Además, mantiene la noción de la unilateralidad en vez del común acuerdo, lo cual es debatido en la regulación internacional. (Ramiro Albrieu; Pablo de la Vega, 2021)

Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seguridad Social De La Nación.

Resolución 207-2020 Argentina

Artículo 1.- Suspéndase el deber de asistencia al lugar de trabajo por el plazo de Catorce días, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en los incisos a); b) y c) de este artículo, cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico de que se trate, considerándose incluidos a estos efectos también a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios reguladas por el Decreto N° 1109/2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del

sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas comprendidas en la ley. En el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, los efectos previstos en la suspensión de que trata la presente norma alcanzarán a los distintos contratos.

- Trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años de edad, excepto que sean considerados “personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento”. Se considerará “personal esencial” a todos los trabajadores del sector salud.
- Trabajadoras embarazadas
- Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional.

Dichos grupos, de conformidad con la definición vigente al día de la fecha, son:

1. Enfermedades respiratorias crónica: enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.
2. Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas.
3. Inmunodeficiencias.
4. Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses. (Argentina, 2020)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque de la investigación:

Cualitativo

La presente investigación tendrá un enfoque cualitativo debido a que se realizará la recolección de datos para encontrar cuál fue la incidencia que tuvo el COVID 19 en las empresas del Ecuador y de qué manera repercutió en los empleados y empleadores, mediante las encuestas y entrevistas realizadas.

Los autores Blasco y Pérez, señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas (Perez-Blanco, 2016)

El enfoque cualitativo, modela un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado. (Sampieri, 2016)

La investigación o enfoque cualitativo son aquellas que utilizan “la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”. Con frecuencia las investigaciones cualitativas requieren el retorno a etapas previas, permitiendo redefinir el tipo de muestra a ser tomada en cuenta, cantidad y forma de procesamiento. (Juan Manuel Parra, 2013)

Alcance de la investigación:

La investigación descriptiva analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas. La investigación descriptiva, por tanto, lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir. Por ejemplo, mediante medidas de posición o dispersión. (Enrique Rus Arias, 2022)

La investigación descriptiva es un tipo de investigación que se encarga de describir la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra su estudio. Procura brindar información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde, relativo al problema de investigación, sin darle prioridad a responder al “por qué” ocurre dicho problema. Como dice su propio nombre, esta forma de investigar “describe”, no explica. (Mejia Jervis Tatiana, 2020)

El método inductivo o inductivismo es aquel método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación. (Perez Porto Julian, 2008-2021)

El método de investigación de este trabajo es inductivo debido a que se realizará la recolección de datos sobre si en el Ecuador se está cumpliendo con el trabajo digno y analizar la falta de normas jurídica que hay acerca del teletrabajo, también es una investigación descriptiva ya que mediante la observación se podrá identificar la

afectación que ha causado la pandemia del COVID 19 a la empresas, empleadores y empleados.

Técnicas e Instrumentos:

Encuesta

En este proyecto de investigación se realizó la encuesta debido a que es el método que sirve para recabar información entre un grupo determinado de personas por medio de un formulario de preguntas previamente formuladas basadas en el tema del que se quiere obtener información.

La encuesta es un método que se realiza por medio de técnicas de interrogación procurando así poder conocer aspectos relativos a los grupos, el recurso básico para conocer el objetivo de estudio es la observación, pudiendo así apreciar las características de lo que se investiga. (Garcia, 2004)

Según Naresh K. Malhotra, las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica. (Ivan Thompson, 2010)

Entrevista

En este proyecto de investigación se realizaron entrevistas a un cierto grupo de personas debido a que este método es de gran importancia en el enfoque cualitativo porque se podrá obtener información desde la perspectiva de los entrevistados que son profesionales en derecho laboral y su conocimiento acerca de la problemática planteada.

La entrevista es un intercambio verbal, que ayuda a reunir información y datos mediante un encuentro, de carácter privado, donde una persona se dirige a otra y da su versión respondiendo las preguntas relacionadas con un problema en específico (Alfonso & López, 2004)

La entrevista funciona con las reglas del diálogo privado (proximidad intercambio, exposición discursiva con interrupciones, un tono marcado por la espontaneidad, pero está construida para el ámbito de lo público, la persona entrevistada es clave en el tema que exploramos. (Hapeín, 2007)

Población y Muestra

La población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Un censo, por ejemplo, es el recuento de todos los elementos de una población.

Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación. (Franco , 2014)

La población es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos, el cuál desempeña un papel

fundamental en la estadística, ya que define los límites de la inferencia que con ella se efectúa. (Rodríguez, 2005)

La muestra es una parte representativa de la población que se utiliza para sí poder estudiar la interrogante planteada en el proyecto de investigación, la cual se selecciona previamente de una población y la cuál se resuelve mediante las estadísticas.

La muestra representa las características que definen la población de la cuál fue extraída, lo que nos indica que es representativa para la investigación y su validez depende del tamaño de la muestra relacionada con el nivel de conocimiento que se desee obtener al terminar el estudio. (Rodríguez, 2005)

La muestra descansa en el principio de que las partes representan al todo y, por tal, refleja las características que definen la población de la que fue extraída, lo cual nos indica que es representativa. Por lo tanto, la validez de la generalización depende de la validez y tamaño de la muestra.

La muestra es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico. (Franco , 2014)

El muestreo por conveniencia es un método de muestreo no probabilístico y no aleatorio empleado para establecer muestras de acuerdo a la simplicidad de acceso, la disponibilidad de las personas de ser parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular.

El muestreo por conveniencia es la técnica de muestreo que se utilizaba y común, puesto que es extremadamente rápida, sencilla, económica y, además, los miembros suelen estar accesibles para ser parte de la muestra. (Question Pro, 2022)

En este proyecto de investigación se encuestará a un grupo determinado de personas en 2 empresas privadas con trabajadores que mantenían relación de dependencia y trabajaban de manera presencial al 100%, las cuales realizaron el teletrabajo debido a la pandemia Covid -19, aplicando el método no probabilístico de conveniencia mediante un formulario de Google.

Presentación y análisis de resultados

Encuestas

Tabla 2

Código de trabajo

1. ¿Considera usted que la remuneración económica que percibe mensualmente en su trabajo es suficiente para tener un nivel de vida digno?	Personas que respondieron	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	5	8.30 %
De acuerdo	19	31.70 %
Indiferente	9	15 %
En desacuerdo	19	31.70 %
Totalmente en desacuerdo	8	13.30 %
Total:	60	100 %

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

60 respuestas



Gráfico 1

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

Observación y Análisis

Existe un 45% de encuestados que muestran desacuerdo (o total desacuerdo) sobre la remuneración percibida versus el nivel de vida. En cuanto a una respuesta afirmativa, está es ligeramente menor en el universo de encuestados, dando un subtotal de 40%. La indiferencia al respecto de este tema es del 15%, lo que indica que 1 de cada seis encuestados posiblemente no presente dificultades económicas de acuerdo con su remuneración, sin embargo, podrían aspirar a tener una mejor remuneración de ser posible.

Estos resultados nos muestran que existe una ligera mayoría de personas, dentro de un universo encuestado de empleados que acceden a teletrabajo y por lo tanto no a trabajos de obreros u operadores, que no perciben una remuneración que no satisface un nivel de vida digno.

Tabla 3

Acuerdo Ministerial

2. ¿Considera que el teletrabajo tiene un impacto favorable en la actualidad para los trabajadores?	Personas que respondieron	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	15	25.00 %
De acuerdo	29	48.30 %
Indiferente	5	8.3 %
En desacuerdo	11	18.30 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total:	60	100 %

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

60 respuestas

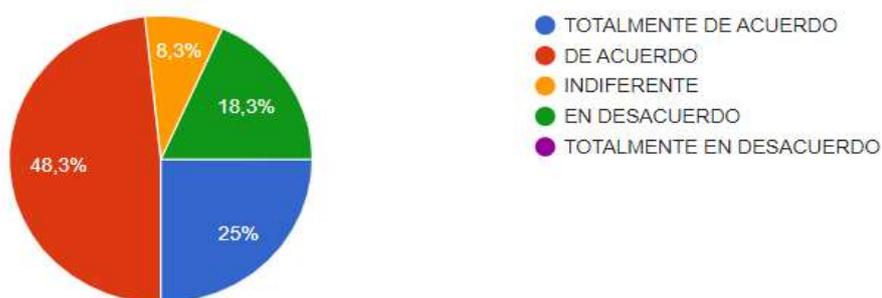


Grafico 2

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

Observaciones y Análisis

Esta encuesta muestra que alrededor del 75% de los trabajadores observan un impacto favorable con la modalidad de teletrabajo. La indiferencia a este tema llegó a menos de 10% y el desacuerdo a menos del 20%.

Esta información nos puede indicar que esta modalidad de trabajo permitió a la mayoría de los trabajadores mantener sus puestos de trabajo y además poder continuar con el aseguramiento de sus obligaciones contractuales, convirtiéndose en un beneficio durante la crisis sanitaria de la pandemia. Por otro lado, cerca del 20% de los encuestados estuvo en desacuerdo, lo que se puede traducir en que el teletrabajo impactó negativamente su desarrollo laboral.

Tabla 4

Constitución de la República del Ecuador

3. ¿Recibió usted algún tipo de capacitación para poder asimilar el cambio de trabajo en modalidad presencial al teletrabajo?	Personas que respondieron	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	9	15.00 %
De acuerdo	12	20.00 %
Indiferente	18	30.00 %
En desacuerdo	15	25.00 %
Totalmente en desacuerdo	6	10.00 %
Total:	60	100 %

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

60 respuestas

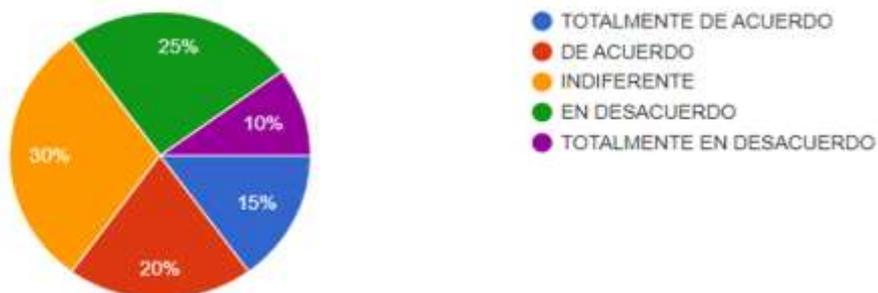


Gráfico 3

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

Observaciones y Análisis

En esta encuesta, nos encontramos con 3 grupos casi iguales. Un tercio estuvo de acuerdo y satisfecho de haber recibido capacitaciones para la transición al teletrabajo, el segundo tercio no estuvo de acuerdo o no recibió capacitaciones y el tercer tercio respondió indiferente, a lo cual se entiende que recibió algún tipo de capacitación pero que no fue adecuada o relevante en su transición al modo teletrabajo.

Esta información nos indica que alrededor de 65% de encuestados recibieron algún tipo de capacitación, pero solo la mitad indicó que hayan sido adecuadas y provechosas para el ejercer el trabajo remotamente.

Tabla 5

Organización Internacional del Trabajo

4. ¿En su lugar de trabajo ha recibido alguna capacitación por parte del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional?	Personas que respondieron	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	18	30.00 %

De acuerdo	14	23.30 %
Indiferente	12	20.00 %
En desacuerdo	9	15.00 %
Totalmente en desacuerdo	7	11.70 %
Total:	60	100 %

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

60 respuestas

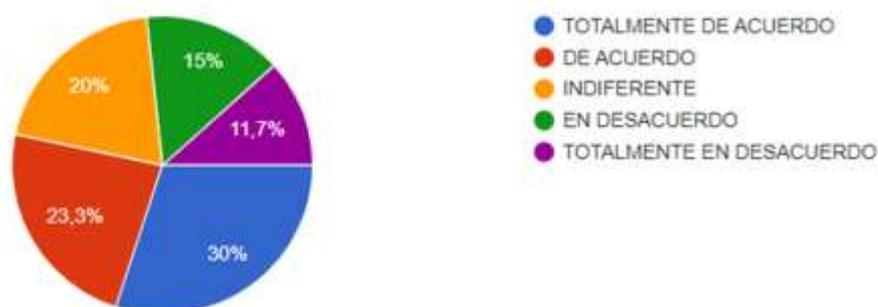


Gráfico 4

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

Análisis

En esta encuesta, cerca del 55% de los encuestados recibió capacitación de los departamentos o encargados del área de salud ocupacional y seguridad. Por el contrario, un 27% de los encuestados no tuvo ninguna capacitación.

Esta información nos indica que la mayoría de los empleadores y empleados tomaron medidas para comprender la enfermedad, delimitar riesgos, reducir contagios y otras medidas en cuanto a COVID19.

Tabla 6

Código de Trabajo

5. ¿Existe algún supervisor de prevención de riesgos laborales en su trabajo?	Personas que respondieron	Porcentajes
Totalmente de acuerdo	21	35.00 %
De acuerdo	19	31.70 %
Indiferente	8	13.30 %
En desacuerdo	6	10.00 %
Totalmente en desacuerdo	6	10.00 %
Total:	60	100 %

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

60 respuestas



Gráfico 5

Elaborado por: Eslao, J. y Marín, A. (2022)

Análisis

Esta última encuesta nos muestra que más de dos tercios de los encuestados está al tanto y confirma que en su organización existe un supervisor de prevención de riesgo laborales. Al relacionar la encuesta cuatro y cinco, podemos concluir que la mayoría de

los empleadores que contaban con supervisores de riesgo laboral realizaron alguna capacitación en prevención de riesgos laborales y seguridad.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al análisis de marco teórico, el Estado ecuatoriano tiene el deber de garantizar empleo a todas las personas del territorio, a través de políticas públicas que sean realizables, consiguiendo por ende que la población pueda suplir sus necesidades, alcanzando así uno de los fines del Estado establecido en la Constitución, el derecho al buen vivir.
- Si bien es cierto que las leyes laborales ecuatorianas, contemplan garantías básicas para los trabajadores, en la práctica, los ambientes laborales, las elevadas cargas de trabajo o remuneraciones a la baja, no se alinean al bienestar del trabajador y a la productividad en la empresa. Adicionalmente, la falta de control de los Inspectores del ministerio del trabajo y la baja cantidad de denuncias por parte de los empleados por miedo a perder sus puestos de trabajo, ante cualquier incumplimiento contractual ahondan aún más las garantías básicas laborales.
- El teletrabajo se presenta como una actividad de trabajo no presencial. En el país se convirtió en una modalidad laboral alternativa. En Ecuador, según los resultados obtenidos de los estudios en esta investigación podemos afirmar que el teletrabajo permitió a empleadores y empleados continuar con la relación laboral y así evitar reducir o disminuir tanto productividad como plazas de trabajo. Por otro lado, aún cuando el teletrabajo ha sido beneficioso, una ligera mayoría de las personas consideraba que su remuneración no era suficiente para un nivel de vida digno.

- Según el estudio, también se concluyó que la mayoría de los empleadores (dos tercios de los encuestados) confirmaron tener en su organización un supervisor de riesgos laborales y seguridad y de este número de encuestados el 85% realizaron capacitaciones en esta área.

RECOMENDACIONES

- Nuestra primera recomendación se enfoca en implementar una normativa legal que respalde y garantice el bienestar laboral a los teletrabajadores debido a la falta de implementos, tecnología e irregularidades que existen acerca de tema de la seguridad y salud ocupacional de los mismos.
- Nuestra segunda recomendación se enfoca en aumentar el sueldo básico unificado de los ecuatorianos, debido a que los \$425 que se ganan mensualmente no es el idóneo para que los trabajadores y sus familias puedan mantener un estilo de vida digno, debido a que la canasta básica supera el valor de los \$700.
- Y nuestra última o tercera recomendación es hacer prevalecer y respetar los convenios de la OIT en nuestro país, debido a la importancia que tiene como tal y a su vez, la erradicación del trabajo infantil, la tercerización ilegal que existe en el estado ecuatoriano

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hernández Loza Maria. (7 de Mayo de 2018). *DerechoEcuador.com*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/el-trabajo-como-principio-universal-de-los-derechos-humanos/#:~:text=y%20la%20dignidad,-,El%20derecho%20al%20trabajo%20nace%20de%20un%20principio%20univer%20irrenunciable,el%20ejercicio%20del%20trabajo%20se>
- Acosta, G. M. (07 de 09 de 20). *Diccionario Jurídico*. Obtenido de <http://diccionariojuridico.mx/definicion/trabajo-decente/>
- Alberto Cajal Flores. (25 de Septiembre de 2017). *Lidefer.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/tecnicas-trabajo-prehistoria/>
- Alfonso, A., & López. (2004). *El proceso de la Entrevista*. Mexico, Mexico, Mexico: Editorial Limusa S.A. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=V-Wi4_aHmKAC&printsec=frontcover&dq=entrevista+concepto+derecho&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjipr7jtMT4AhWFUjABHRkuDEsQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=entrevista%20concepto%20derecho&f=false
- Argentina, M. d. (17 de Marzo de 2020). *Boletín oficial de la Republica de Argentina*. Obtenido de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226854/20200317>
- Arteaga Gabriel. (01 de Octubre de 2020). *Testsiteforme*. Obtenido de <https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>
- Asamblea Nacional del Ecuador . (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Barrantes. (2014). *Investigalia*. . Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/#:~:text=El%20enfoque%20mixto%20puede%20ser,100>).

Boza Guillermo. (03 de Junio de 2014). *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf>

Briones, D. (04 de Noviembre de 2021). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://derechoecuador.com/teletrabajo-emergente-en-ecuador/>

Cabanelas, G. (2016). *Carlos Felipe Law Firm*. Obtenido de <https://fc-abogados.com/es/diccionario-juridico-elemental-guillermo-cabanelas-de-torres-edicion-2006/>

Colombia. (2008). *Funcion Publica*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Colombia. (12 de Marzo de 2020). *Gov.co*. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/126148:Todo-lo-que-se-debe-saber-sobre-el-teletrabajo>

Dulce Urdaneta. (06 de Febrero de 2020). *Grupo Milos C.A*. Obtenido de <https://www.grupomilos.com.ve/blog/actualidad/teletrabajo-en-venezuela/#:~:text=El%20Teletrabajo%20en%20Venezuela%20a%C3%BA,su%20servicios%20por%20cuenta%20propia>.

Editorial Etece. (29 de Septiembre de 2020). *Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/metodo-inductivo/>

Editorial Étece. (01 de Junio de 2022). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/edad-moderna/#ixzz7VNPVjuKJ>

- EEUU, D. d. (2017). Obtenido de <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3473workers-rights-spanish.pdf>
- Enrique Rus Arias. (2022). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Franco . (27 de Noviembre de 2014). *Tesisdeinvestig.blogspot*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- Fretes Federico. (31 de Octubre de 2018). *Historiando.Org*. Obtenido de <https://historiando.org/origen-del-trueque/>
- García, C. F. (2004). *El Cuestionario*. Mexico, Mexico: Limusa S.A. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=JPW5SWuWOUc&pg=PA13&dq=encuesta+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi1-aeQscT4AhV3fTABHdvOAfwQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false>
- Gonzalez, M. A. (2017). *El teletrabajo: hace una revolución garantista en el Ecuador (Tesis de maestría)*, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf>
- Gonzalo Ruiz. (06 de Abril de 2022). *Sobrehistoria.com*. Obtenido de <https://sobrehistoria.com/la-edad-media/>
- Hapeín, J. (2007). *La Entrevista Periodística*. Buenos Aires, Argentina: Aguilar. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=umjn9vPhnmUC&printsec=frontcover&d>

q=inauthor:%22Jorge+Halper%C3%ADn%22&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Hernández, F. y. (Abril de 2014). *Universidad de Colima, portal de tesis*. Obtenido de

Hernández, Fernández y Baptista

Hernandez-Mendoza. (2008). *Metodología de Investigación*. Obtenido de

<https://sites.google.com/site/metodologiadeinvestigaciontese/enfoques-mixtos>

Humberto Villasmil [OIT]. (11 de 05 de 2020). *Organización Internacional de trabajo* .

Obtenido de https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--es/index.htm

INEC. (Abril de 2022). *Instituto de Estadísticas y Censo*. Obtenido de

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas_2022/Abril-2022/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analiticas_abr_2022.pdf)

[inec/Inflacion/canastas/Canastas_2022/Abril-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas_2022/Abril-2022/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analiticas_abr_2022.pdf)

[2022/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analiticas_abr_2022.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/canastas/Canastas_2022/Abril-2022/1.%20Informe_Ejecutivo_Canastas_Analiticas_abr_2022.pdf)

Ivan Thompson. (Septiembre de 2010). *Promonegocios.Net*. Obtenido de

<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Juan Manuel Parra. (29 de Junio de 2013). *Blogger.com*. Obtenido de

[https://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/la-investigacion-o-enfoque-](https://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/la-investigacion-o-enfoque-cualitativo.html?m=0#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20o%20enfoque%20cualitativo%2C%20son%20aquellas%20que%20utilizan%20%E2%80%9Ccla)

[cualitativo.html?m=0#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20o%20enfoque%](https://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/la-investigacion-o-enfoque-cualitativo.html?m=0#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20o%20enfoque%20cualitativo%2C%20son%20aquellas%20que%20utilizan%20%E2%80%9Ccla)

[20cualitativo%2C%20son%20aquellas%20que%20utilizan%20%E2%80%9Ccla,](https://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/la-investigacion-o-enfoque-cualitativo.html?m=0#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20o%20enfoque%20cualitativo%2C%20son%20aquellas%20que%20utilizan%20%E2%80%9Ccla)

[a%20medici%C3%B3n%20num%C3%A9rica%20y%20el](https://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/la-investigacion-o-enfoque-cualitativo.html?m=0#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20o%20enfoque%20cualitativo%2C%20son%20aquellas%20que%20utilizan%20%E2%80%9Ccla)

Lopez Caiba David. (11 de Mayo de 2021). *Economipedia*. Obtenido de

[https://economipedia.com/historia/edad-](https://economipedia.com/historia/edad-antigua.html#:~:text=La%20Edad%20Antigua%20es%20un,hist%C3%B3rica%20como%20es%20la%20Prehistoria.)

[antigua.html#:~:text=La%20Edad%20Antigua%20es%20un,hist%C3%B3rica%](https://economipedia.com/historia/edad-antigua.html#:~:text=La%20Edad%20Antigua%20es%20un,hist%C3%B3rica%20como%20es%20la%20Prehistoria.)

[20como%20es%20la%20Prehistoria.](https://economipedia.com/historia/edad-antigua.html#:~:text=La%20Edad%20Antigua%20es%20un,hist%C3%B3rica%20como%20es%20la%20Prehistoria.)

Marín, A., & Eslao, J. (10 de Julio de 2022). Encuesta. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Mejia Jervis Tatiana. (27 de Agosto de 2020). *LIDEFER*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2012). *Trabajo.Gob.ECc*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Ministerio del Trabajo. (10 de Marzo de 2022). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/03/Acuerdo-Ministerial-Nro.-035-Norma-tecnica-para-regular-el-teletrabajo-en-el-sector-publico.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo Ecuador. (2016). *Trabajo.Gob.Ec*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Néstor Dávalos. (10 de Mayo de 2021). *Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/tecnologia/uso-internet-ecuador-aumento/>

Organización Internacional de Trabajo, [OIT]. (2013). Obtenido de https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_204831/lang--es/index.htm

Pablo Toledo Aceituno. (16 de 06 de 2021). *Universidad de Autonoma de Chile*. Obtenido de <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/jmabs/article/view/1578/1145>

Paredesdeseguridad.com. (28 de Septiembre de 2020). *Paredesdeseguridad.com*. Obtenido de <https://paredesdeseguridad.com/blog/los-5-trabajos-mas-antiguos-del-mundo/>

Peña, R. L. (2021). Trabajo decente, teletrabajo y precariedad laboral: Los efectos de una pandemia. 4-4.

Perez Porto Julian. (2008-2021). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/metodo-inductivo/>

Perez-Blanco. (2016). *Eumed.net*. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html#:~:text=4.3.2%20Enfoque%20cualitativo,acuerdo%20con%20las%20personas%20implicadas

Periodico El País. (08 de Marzo de 1992). *Periodico El País*. Obtenido de <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/edh/interdisciplinario/ddhh964.htm>

Platón. (s.f.). *Monografías .com*. Obtenido de *Monografías.com*: <https://www.monografias.com/docs/El-Estado-Segun-Varios-Autores-F3VFYGPJ8GNY>

Porto, J. P. (2014). *Definicion. DE*. Obtenido de <https://definicion.de/oit/#:~:text=OIT%20es%20la%20sigla%20correspondiente,los%20derechos%20de%20los%20trabajadores>.

Pro Guillermo Boza. (03 de junio de 2014). *THEMIS 65*. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf>

Question Pro. (2022). *Question Pro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-por-conveniencia/#:~:text=El%20muestreo%20por%20conveniencia%20es,pr%C3%A1ctica%20de%20un%20elemento%20particular>.

Question Pro. (s.f.). *Question Pro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-mixta/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20mixta%20es%20una,de%20estos%20m%C3%A9todos%20por%20separado>.

Ramiro Albrieu; Pablo de la Vega. (julio de 2021). *Cippec.org*. Obtenido de <https://www.cippec.org/publicacion/teletrabajo-en-argentina-su-regulacion-y-promocion/>

Reglamento General de la Ley Organica de Apoyo Humanitario(Ecuador). (05 de Octubre de 2020). *Lexis Finder*. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/10/reglamento_general_ley_organica_apoyo_humanitario_oct2020.pdf

Rodriguez, E. (2005). *Metodologia de la Investigación*. Mexico, Mexico: Universidad Autonoma Juarez de Tabasco. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA79&dq=concepto+poblacion+en+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwii2rmYIMb4AhWkfTABHT-fAVMQ6wF6BAgKEAU#v=onepage&q&f=false>

S.F, P. (s.f.). *Monografias.com*. Obtenido de [Monografias.com: https://www.monografias.com/docs/El-Estado-Segun-Varios-Autores-F3VFYGPJ8GNY](https://www.monografias.com/docs/El-Estado-Segun-Varios-Autores-F3VFYGPJ8GNY)

Sampieri, H. (17 de Febrero de 2016). *portaprodti*. Obtenido de <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandezsampieri/#:~:text=El%20enfoque%20cualitativo%20lo%20que,empleo%20de%20un%20instrumento%20de>

Somavía, J. (2014). *El trabajo decente*. Santiago de Chile.

Ushakova, T. ((s.f)). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/--ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548606.pdf

Valentina Silvestre. (19 de Abril de 2014). *Prezi.com*. Obtenido de <https://prezi.com/fn6mm6es08da/el-trabajo-en-la-prehistoria/#:~:text=El%20trabajo%20en%20la%20prehistoria%20era%20manual%2C%20no%20exist%C3%ADan%20m%C3%A1quinas,de%20barro%20fuerza%20m%C3%A1s%20resistente.>

Venezuela. (08 de Mayo de 2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Obtenido de

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf

ANEXOS I

ENTREVISTA

NOTA: La presente entrevista, será registrada por un medio digital, y las declaraciones emitidas en la misma, serán utilizadas con fines académicos, enmarcados en las leyes vigentes en la República del Ecuador.

PRIMERA ENTREVISTA

Abg. José Manuel Massú Espinel

1. ¿Cree usted que el gobierno debería aplicar permanentemente la modalidad del teletrabajo en el sector público, para reducir costos operativos?

No creo que deba mantenerse la modalidad de teletrabajo en el sector público por varios motivos, el primero porque esta modalidad entró en vigencia por una pandemia que cobraba cientos de vidas, esta situación de emergencia ya ha pasado su peor momento, en ese sentido es menester decir que los seres humanos necesitamos salir a trabajar, ya que el trabajo dignifica a las personas, porque salir a trabajar ayuda desde un punto físico y psicológico a los seres humanos, está demostrado que durante la pandemia este hecho de que la gente se quedara en su casa disparó los suicidios, además de esto, los usuarios se ven afectados porque los trabajadores públicos no están en el puesto, uno que quiere reclamar algo en el municipio o en una dependencia pública se topa con la nefasta noticia de que están en teletrabajo y no se puede tratar los temas de forma personalísima, lo cual no es una intención ideal por este motivo específico, por eso no estoy de acuerdo que se mantenga el teletrabajo y de hecho le estamos haciéndole mal, hasta mal de manera física y psicológica a los trabajadores, a los usuarios y no podemos tener la debida diligencia

de revisar si estos funcionarios están cumpliendo con su trabajo en la forma y horarios de trabajo que se requiere.

2. ¿Considera necesario implementar normativa adicional que regule el teletrabajo en el país?

No pienso que sea necesario implementar una normativa adicional que regule el teletrabajo, ya que considero que no debería ser para el sector público y no obligatorio para el sector privado, aunque ha llegado para quedarse en muchas de las empresas para reducir costos, esta modalidad de trabajo no requeriría por parte de los sectores de trabajo mayor inconveniente, si existiera una futura demanda laboral donde el trabajador debiera probar su dependencia laboral, la prueba lugar de trabajo y horario no son imperativas para probar la relación de dependencia en un juicio laboral ya que existen otras pruebas que son de mayor peso probatorio como el juramento diferido, el contrato de trabajo, la afiliación al Seguro Social y el sueldo reiterativo, que sería la única razón por la cual yo mantendría o entendería que necesitan probar o regularse el horario de trabajo y lugar de trabajo, existe otro parámetro que sería que no haya una explotación laboral; sin embargo, por la estructura del teletrabajo se entendería que el trabajador no tiene misma carga laboral dentro del horario de trabajo determinado, pudiendo hacer su trabajo por esta vía en los momentos que él desee, entonces va en contraposición a lo que como explotación laboral yo entendería. En tal sentido, no creo que sea necesario regular el teletrabajo como institución pro trabajador, sin negar la posibilidad de que es una modalidad de trabajo que ha existido desde antes de la pandemia y que no se encontraba regulada pero que era fácil de probar por registros informáticos.

3. ¿Cree usted que dentro del ámbito laboral en el Ecuador se aplican las normas de la OIT relativas al trabajo decente?

Considero que en efecto, Ecuador es uno de los países que tienen mayores exigencias en cuanto a las relaciones laborales en consideración con otros países. Por ejemplo, en Ecuador tenemos leyes donde se pagan 14 sueldos a los trabajadores en 12 meses, tenemos una participación de utilidades de la compañía lo que en otros países es imposible, tenemos protección a los trabajadores obligados a la afiliación al instituto ecuatoriano de Seguridad Social, lo cual en otros países no es imperativo; y si lo es, no es como en Ecuador donde el empleador que retenga los aportes o no los deposite, enfrentará consecuencias de tipo penal. Si bien es cierto, siempre se puede mejorar, considero que la parte estructural del trabajo de Ecuador cumple con intentar favorecer al trabajador de todas sus formas, de hecho se lo considera constitucionalmente al trabajador como un grupo vulnerable que tiene prebendas y presunciones por sobre el empleador; en tal sentido, entendería que Ecuador es de los países que tienen legislaciones al laborables que benefician en su mayoría a los trabajadores. Solamente podemos pensar por ejemplo: el despido de una mujer embarazada en el cual se le concede un año de sueldo muy aparte de la indemnización por despido intempestivo, considero que si puede mejorarse pero Ecuador es un país donde hay mayor cantidad de legislación a favor del trabajador que existe en Latinoamérica.

4. ¿Considera que el salario básico Unificado es el idóneo para que los ecuatorianos mantengan una vida digna y así cumplir el fin del Estado el Buen Vivir?

Esta pregunta muy controversial porque el salario básico unificado debería estar siempre interrelacionado con la canasta básica que necesita el ecuatoriano para poder sobrevivir, he podido observar diferentes análisis y según un último estudio hoy en día en este gobierno (que no es mucho de mi devoción), la canasta básica estaría muy cercana a estar cubierta con el sueldo de \$425 aunque también he observado otros documentos

que dicen que la canasta básica llega a los \$800, entonces la pregunta es ¿qué compone la canasta básica? tomando en consideración que en Ecuador se paga en 14 sueldos trabajadores que trabajan 12 meses, entonces eso debe de ajustarse a una realidad cierta, en tal sentido consideró que Ecuador tiene uno de los salarios más altos de Sudamérica debido a la dolarización, la canasta básica tiene que ver con el poder adquisitivo del dinero que ganas trabajando, yo considero que debemos ser uno de los países en donde nuestro salario básico unificado se acerca más en Latinoamérica a poder cumplir de canasta básica y también hay que tomar en consideración la canasta básica está basada en víveres de primera necesidad donde el 70% son alimenticios, en general aquí es un poco más barato conseguir el tipo de bienes que en otro país.

5. ¿Cree usted que el Ministerio de Trabajo regula de manera correcta la seguridad y salud ocupacional en el sector público y privado del Ecuador?

Considero que las instituciones públicas nunca van a ser suficientemente efectivas para cumplir con su trabajo, entiendo al estado como un administrador ineficiente en la mayoría de casos sino en todo, creo que siempre puede hacer un mejor trabajo, en ese sentido, he tenido mucho roce con el tema del Ministerio de trabajo de salud ocupacional y normalmente lo hacen con denuncias más no con inspecciones aleatorias, es decir se ven motivados por una de las partes a realizar sus alcances o sus investigación, más no es que tienen un área donde ellos de oficio persiguen inspeccionar a organizaciones públicas y privadas para darse cuenta que en efecto están cumpliendo la normativa legal sobre salud ocupacional y sobre el temas trabajo, en este sentido, yo calificaría que la labor que realiza el ministerio de trabajo es insuficiente, podría hacerse mejor y no una cuestión de contratar más personal, creo que es una cuestión de hacer un mejor trabajo personal que ya existe.

SEGUNDA ENTREVISTA

Abg. María Valeria Santos Santos, Gerente General de la Inmobiliaria Tierra Linda Intili S.A

1. ¿Cree usted que el gobierno debería aplicar permanentemente la modalidad del teletrabajo en el sector público, para reducir costos operativos?

No considero que deba mantenerse esta modalidad, porque en la época de teletrabajo el sector público se volvió mucho más lento, fui testigo de que no se podía hablar con las personas porque no se las podía contactar y hay muchas cosas que requieren consultas de manera presencial y no había manera de averiguar ciertos trámites, de hecho en la Superintendencia de Compañías, decían: “la abogada no viene hasta la próxima semana”, entonces nadie te daba razón de nada, y ni siquiera en información estaban muy empapados como para decir: “contáctese con tal abogada o funcionaria a tal teléfono”, no estoy de acuerdo en que se instale el teletrabajo ya que no existía un orden y no creo que las personas hayan dedicado 100% a teletrabajo sino que se ocupaban en cualquier otro asunto.

2. ¿Considera necesario implementar normativa adicional que regule el teletrabajo en el país?

Es importante que se regule porque en tiempo de pandemia nos cogió desprevenidos a todos y claro fue una improvisación del teletrabajo, pero necesariamente el sector público y privado necesita una normativa en este aspecto para poner las reglas claras, por lo que si vuelve a suceder cualquier cuestión similar ya exista una mejor organización, que se lograría a través de una normativa ya escrita.

3. ¿Cree usted que dentro del ámbito laboral en el Ecuador se aplican las normas de la OIT relativas al trabajo decente?

Considero que hoy en día el trabajo está más regulado en varios sectores y mi perspectiva desde mi área en el sector agrícola se ha regularizado bastante, en el Gobierno de Correa las cosas cambiaron porque hubo realmente controles estrictos y hoy en día también sigue habiendo, por ejemplo, inspecciones aleatorias de parte del Ministerio de trabajo dónde piden un sin número de requisitos, que van en relación a los convenios de la OIT entonces creo que sí está mejor regulado, el trabajo sí está muy formalizado.

4. ¿Considera que el salario básico Unificado es el idóneo para que los ecuatorianos mantengan una vida digna y así cumplir el fin del Estado el Buen Vivir?

Considero que en este país no hay sueldo que alcance, pero basándonos en el salario básico unificado, realmente desde el sector agrícola, también desde *fairtrade* se han hecho en *living wage* y Ecuador está sobre el *living wage*, en comparación con países como Haití, República Dominicana, Colombia; el Ecuador está sobre el salario digno , ya que el Ecuador tiene 14 sueldos al año, lo que no tiene ningún otro país del mundo, tiene fondos de reservas, cesantías, tiene varios componentes el salario que hace que podamos alcanzar el salario digno que puede contribuir al buen vivir.

5. ¿Cree usted que el Ministerio de Trabajo regula de manera correcta la seguridad y salud ocupacional en el sector público y privado del Ecuador?

Cuando se tiene más de 15 trabajadores se debe contar con un reglamento de seguridad y salud en el trabajo, tener un comité paritario de seguridad y salud que si se lo tiene por cumplir está bien, se lo tiene subido en el SUT (Sistema único de trabajo), pero que realmente no se regula el tema del todo, aunque hay empresas que tienen todo esto y realmente si es auditado por un organismo internacional, pero no por el Ecuador. Se aprecia el respeto a estas normas de seguridad y salud, si los trabajadores cuentan con su equipo de protección personal, si se ha dado capacitaciones, pero porque lo exige una

normativa internacional, más no porque el Ministerio de trabajo vaya o visite la Hacienda en este caso, entonces sí considero que falta por parte del Estado ecuatoriano regular, quizás auditar de sorpresa a las empresas.

TERCERA ENTREVISTA

Abogado Richard Augusto Proaño Mosquera, Magíster.

1. ¿Cree usted que el gobierno debería aplicar permanentemente la modalidad del teletrabajo en el sector público, para reducir costos operativos?

No considero que se deba seguir con la modalidad del teletrabajo ya que este se utilizó solo para evitar los contagios no teniendo contacto físico con el usuario, pero no es conveniente por el hecho de que hay trámites que se necesitan realizar de manera presencial.

2. ¿Considera necesario implementar normativa adicional que regule el teletrabajo en el país?

Debe de haber una legislación para que a los trabajadores se le pague el mismo sueldo si va a realizar teletrabajo por la necesidad de la empresa, debido a que muchas de ellas han implementado esta modalidad para poder reducir gastos, considero que si se deben implementar una normativa que respalde a los trabajadores en este aspecto.

3. ¿Cree usted que dentro del ámbito laboral en el Ecuador se aplican las normas de la OIT relativas al trabajo decente?

En el Ecuador no se aplica normas internacionales relativas al trabajo decente debido a que aquí se paga según el tiempo que se le dedica la empresa, en otros países, por ejemplo, los trabajadores de telecomunicaciones a veces trabajan por producción, ellos en un día al mes han producido un programa con la cuál la empresa se siente abastecido de la producción y le pagan el mes entero.

4. ¿Considera que el salario básico Unificado es el idóneo para que los ecuatorianos mantengan una vida digna y así cumplir el fin del Estado el Buen Vivir?

No considero que el salario básico Unificado de \$425 cumpla con ser el correspondiente para solventar las necesidades básicas que tienen las familias ecuatorianas, en todo caso debería subir el sueldo básico por lo menos a las necesidades de la canasta básica, la cual está arriba de los \$700.

5. ¿Cree usted que el Ministerio de Trabajo regula de manera correcta la seguridad y salud ocupacional en el sector público y privado del Ecuador?

El Ministerio de trabajo no regula de manera correcta la seguridad y salud ocupacional ya que simplemente tiene sugerencias y, pero no tiene una reglamentación para responder de mejor manera a la salud mental de los trabajadores del sector público y privado del Ecuador.

CUARTA ENTREVISTA

Abogada Alba Jácome, Magíster en Derecho de Empresa

1. ¿Cree usted que el gobierno debería aplicar permanentemente la modalidad del teletrabajo en el sector público, para reducir costos operativos?

No creo que el gobierno debería implementar una modalidad de teletrabajo permanente, puesto que hay ciertas áreas dentro del sector público que si necesitan atención directa con el cliente o con los consumidores de cualquier tipo de servicio o productos, y que necesitan una atención personalizada. Entonces ciertas áreas que podrían ser sí en modalidad de teletrabajo permanente, pero hay otras áreas que esencialmente requieran de una atención presencial.

2. ¿Considera necesario implementar normativa adicional que regule el teletrabajo en el país?

Sí, definitivamente en el Ecuador hace falta mucha normativa que respalde al trabajador de todo tipo de irregularidades que tienden a ocurrir en las modalidades del teletrabajo y falta mucho también de las normativas secundaria qué deberían de captar los organismos pertinentes del país.

3. ¿Cree usted que dentro del ámbito laboral en el Ecuador se aplican las normas de la OIT relativas al trabajo decente?

No creo que se apliquen las normas, no se las cumple, tiene varias directrices nuestra normativa, pero le falta mucho para llegar a tener estas normas internacionales de la OIT y si las tienen en algunos de los casos no son aplicadas por que no se generan sanciones a los empleadores que incumple con estas disposiciones legales. Hay falta de sanción, falta de regulación de la normativa y también hay falta de inspección por parte del Ministerio de Trabajo a las empresas.

4. ¿Considera que el salario básico Unificado es el idóneo para que los ecuatorianos mantengan una vida digna y así cumplir el fin del Estado el Buen Vivir?

El salario básico unificado del Ecuador de \$425 efectivamente no es un salario que le permite una vida digna al trabajador, pero también hay que ver el lado del empleador el cuál se encuentra obligado a cumplir una serie de normas, una serie de factores que, si obstaculizan a que puedan darle un mejor rendimiento salarial al trabajador, entonces ahí viene la flexibilidad laboral que en mi consideración debería existir en el país.

5. ¿Cree usted que el Ministerio de Trabajo regula de manera correcta la seguridad y salud ocupacional en el sector público y privado del Ecuador?

El ministro de trabajo no regula de manera correcta la seguridad y salud ocupacional en el país y esto se debe a que no hay una inspección permanente a las empresas y por parte del Ministerio de trabajo.

QUINTA ENTREVISTA

Ingeniero Manuel García Muñoz, Gerente General de la compañía ISMAG S.A.

- 1. ¿Cree usted que el gobierno debería aplicar permanentemente la modalidad del teletrabajo en el sector público, para reducir costos operativos?**

Completamente, en la actualidad ya se maneja la documentación con firma electrónica a nivel de entidades públicas, y se debería empezar a brindar servicios eficientes por portales de atención virtual para facilitar lo engorroso de los trámites burocráticos.

- 2. ¿Considera necesario implementar normativa adicional que regule el teletrabajo en el país?**

Si es necesaria una normativa, ya que se requiere de procesos para ejecución de solicitudes para atención al ciudadano, publicidad y publicación en los registros oficiales de las nuevas formas de acceso a requerimientos públicos.

- 3. ¿Cree usted que dentro del ámbito laboral en el Ecuador se aplican las normas de la OIT relativas al trabajo decente?**

Sinceramente en este país no se aplica una buena normativa laboral, pero sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, una gran cantidad de empresarios no respetan horarios de jornadas laborales, ni pagos completos salariales, por dar dos ejemplos relacionados a esto; muy aparte de que en Ecuador existe demasiado trabajo informal donde ni si quiera se respeta los derechos existentes en la Constitución para el contrato de talento humano.

- 4. ¿Considera que el salario básico Unificado es el idóneo para que los ecuatorianos mantengan una vida digna y así cumplir el fin del Estado el Buen Vivir?**

En valor no es el idóneo, la canasta básica en la actualidad supera los 700USD, el salario básico 420USD, a esto réstele el seguro social, el ciudadano se queda con aproximadamente 380USD, es imposible un buen vivir con ese salario, sin tener un buen sistema de salud ni de educación públicos.

5. ¿Cree usted que el Ministerio de Trabajo regula de manera correcta la seguridad y salud ocupacional en el sector público y privado del Ecuador?

El Ministerio de Trabajo tiene un pésimo manejo de supervisión de cumplimiento de normas de SSO, todos los años las empresas deben realizar una revisión de sus normativas referidas a SSO, este proceso se envía al Ministerio, donde primero lo recibe un asesor para revisión, hace observaciones, rechaza aplicación y de ahí cuando se vuelve a ingresar, el proceso se sortea con otro asesor que no tiene ni idea de lo que observó el primero, a la larga si cumple y aprueban las normas o reglamentos, no los vuelves a ver nunca más, jamás visitan a las empresas, jamás supervisan el cumplimiento o por lo menos dentro de mi experiencia no lo hacen, así que por más buena voluntad que tengan, no creo que estén llevando una correcta regulación.

ANEXOS II

ENCUESTA MODELO

1. ¿Considera usted que la remuneración económica que percibe mensualmente en su trabajo es suficiente para tener un nivel de vida digno?

TOTALMENTE DE ACUERDO

DE ACUERDO

INDIFERENTE

EN DESACUERDO

TOTALMENTE EN DESACUERDO

2. ¿Considera que el teletrabajo tiene un impacto favorable en la actualidad para los trabajadores?

TOTALMENTE DE ACUERDO

DE ACUERDO

INDIFERENTE

EN DESACUERDO

TOTALMENTE EN DESACUERDO

3. ¿Recibió usted algún tipo de capacitación para poder asimilar el cambio de trabajo en modalidad presencial al teletrabajo?

TOTALMENTE DE ACUERDO

DE ACUERDO

INDEFERENTE

EN DESACUERDO

TOTALMENTE EN DESACUERDO

4. ¿En su lugar de trabajo ha recibido alguna capacitación por parte del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional?

TOTALMENTE DE ACUERDO

DE ACUERDO

INDIFERENTE

EN DESACUERDO

TOTALMENTE EN DESACUERDO

5. ¿Existe algún supervisor de prevención de riesgos laborales en su trabajo?

TOTALMENTE DE ACUERDO

DE ACUERDO

INDIFERENTE

EN DESACUERDO

TOTALMENTE EN DESACUERDO