



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

“Los Derechos Laborales y el Teletrabajo”

Proyecto de Graduación previa a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR:

Mery Silvana Sánchez Zapata

TUTOR:

Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza

Ambato-Ecuador

2017

CERTIFICADO DE AUTENTICIDAD

El suscrito Ab. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza CERTIFICA:

Que la señorita Mery Silvana Sánchez Zapata portadora de la CC. 050435791-4 habilitada para obtener el Título de Tercer Nivel; ha concluido su Trabajo de Titulación, Modalidad PROYECTO DE INVESTIGACION; sobre el Tema. ***“Los Derechos Laborales y El Teletrabajo”***, previo a la obtención del título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador; por lo que en calidad de Tutor del Trabajo de Titulación, certifico de la autenticidad del mencionado trabajo, y de haberlo orientado durante todo el proceso.

Ambato 14 de Junio del 2017

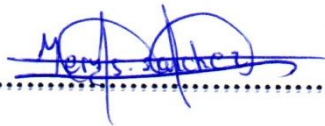
Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza

TUTOR

AUTORIA DE LA INVESTIGACION

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en el presente proyecto de investigación, las ideas, opiniones y comentarios mencionados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Ambato 14 de Junio del 2017



Mery Silvana Sánchez Zapata
C.C. 050435791-4

AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según el reglamento de la institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con los fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ambato 14 de Junio del 2017



Mery Silvana Sánchez Zapata
C.C. 050435791-4

AUTORA

APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado **APRUEBAN** el Trabajo de Investigación sobre el Tema: *“Los Derechos Laborales y El Teletrabajo”*, presentado por la Srta. MERY SILVANA SANCHEZ ZAPATA, de Conformidad con el Reglamento de Graduación, para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato.....

Para constancia firman:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

DEDICATORIA

Dedico el presente Proyecto de Investigación a mis padres Washington Rodrigo Sánchez Herrera y Gladys Piedad Zapata Herrera, porque siempre me han brindado su cariño, comprensión, y apoyo incondicional para seguir cumpliendo con mis metas y sueños; a mi hija que la amo mucho Doménica Berenice Ulloa Sánchez, por ser la luz de mi vida y dueña de mi corazón, con la cual paso los mejores momentos, ya que ella es mi verdadero amor.

Mery Silvana Sánchez Zapata

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Jehová, ser maravilloso que siempre me cuida y me guía por el buen camino, ya que todo lo que soy y tengo es gracias al amor de Dios; a mi hermana Norma Elizabeth Sánchez Zapata, por ser una persona en quien puedo confiar, mi apoyo y la mejor hermana que pude tener, a mi familia ya que siempre han estado al pendiente de mi persona, presentes en todo momento de mi vida, en especial a mi abuelito Jorge Zapata por el interés brindado.

Un sincero agradecimiento a mi tutor Dr.Mg. Galo Masabanda, por su grandiosa labor como docente, por haber compartido sus conocimientos e interés en el presente Proyecto de Investigación.

Mery Silvana Sánchez Zapata

INDICE GENERAL

CERTIFICADO DE AUTENTICIDAD	ii
AUTORIA DE LA INVESTIGACION	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESÚMEN EJECUTIVO	xiii
TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO.....	xiv
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1

CAPITULO I

EL PROBLEMA

TEMA DE INVESTIGACION	1
“LOS DERECHOS LABORALES Y EL TELETRABAJO”	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
CONTEXTUALIZACIÓN.....	1
MACRO:.....	1
MESO:	7
MICRO:	16
Árbol de problemas	20
Análisis Crítico.....	21
PROGNOSIS	21
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	22
INTERROGANTES	22
DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	22
JUSTIFICACIÓN.....	23
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	24
Objetivo general.....	24
Objetivo específicos.....	24

CAPITULO II

MARCO TEORICO

MARCO TEÓRICO.....	25
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	25
FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	28
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	29
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	29
DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	29
CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.....	30
CODIGO DEL TRABAJO.....	30
Categorías fundamentales.....	31
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	32
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	33
Señalamiento de Variables.....	76
Variable Independiente:.....	76
Variable Dependiente:.....	76

CAPITULO III

METODOLOGIA

ENFOQUE DE LA INVESTIGACION.....	77
MODALIDAD BASICA DE LA INVESTIGACION.....	77
NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION.....	78
POBLACION Y MUESTRA.....	79
Población.....	79
Operalización de Variables.....	80
Variable Independiente: Los Derechos Laborales.....	80
Operalización de Variables.....	81
Variable Dependiente: El Teletrabajo.....	81
RECOLECCION DE INFORMACIÓN.....	82
Plan de recolección de información.....	82
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	82

PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	83
-------------------------------------------------	----

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE RESULTADO.....	85
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	86
VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	96
PLANTIAMIENTO DE LA HIPOTESIS.....	96

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	99
Recomendaciones.....	100

CAPITULO VI

PROPUESTA

DATOS INFORMATIVOS	101
ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA	102
JUSTIFICACIÓN.....	102
OBJETIVOS.....	103
GENERAL.....	103
ESPECÍFICOS.....	103
ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD	104
FUNDAMENTACIÓN	104
DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	105
BIBLIOGRAFÍA	110
ANEXOS.....	
PAPER.....	

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico No. 1 Árbol de problemas	20
Gráfico No. 2 Categorías fundamentales	31
Gráfico N° 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente	32
Gráfico N° 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	33
Gráfico N° 5 Conocimiento del teletrabajo.....	86
Gráfico N° 6 Desarrollo del teletrabajo	87
Gráfico N° 7 Actividad Económica	88
Gráfico N° 8 Personas teletrabajadoras	89
Gráfico N° 9 Proyectos de Ley	90
Gráfico N° 10 Teletrabajo en Ecuador.....	91
Gráfico N° 11 Derechos de los trabajadores	92
Gráfico N° 12 Ejecución del Teletrabajo	93
Gráfico N° 13 Mecanismo de Protección	94
Gráfico N° 14 Igualdad de derechos	95

INDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1 Variable Independiente: Los Derechos Laborales.....	80
Cuadro No. 2 Variable Dependiente: El Teletrabajo	81
Cuadro No. 3 Plan de recolección de información	82
Cuadro No. 4 Frecuencias Observadas	97
Cuadro No. 5 Frecuencias Esperadas.....	98

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población.....	79
Tabla No. 2 Conocimiento del teletrabajo	86
Tabla No. 3 Desarrollo del Teletrabajo.....	87
Tabla No. 4 Actividad Económica	88
Tabla No. 5 Personas teletrabajadoras	89
Tabla No. 6 Proyectos de Ley	90
Tabla No. 7 Teletrabajo en Ecuador	91
Tabla No. 8 Derechos de los trabajadores.....	92
Tabla No. 9 Ejecución del Teletrabajo.....	93
Tabla No. 10 Mecanismo de Protección	94
Tabla No. 11 Igualdad de derechos.....	95

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

TEMA: LOS DERECHOS LABORALES Y EL TELETRABAJO

AUTORA: Mery Silvana Sánchez Zapata

TUTOR: Dr.Mg. Galo Masabanda

RESÚMEN EJECUTIVO

El presente Trabajo de Investigación es un estudio analítico y comparativo sobre los Derechos Laborales y el Teletrabajo, busca resolver el problema jurídico surgido a raíz del apareamiento del Teletrabajo en el Ecuador, en cuanto a la relación contractual, si este configura o no como un contrato individual de trabajo, mismo que no se encuentra tipificado en nuestro Código del Trabajo.

El teletrabajo al no encontrarse regulado en el Código del Trabajo, deja en total desprotección a las personas que trabajan en este medio, ya que al no tener donde recurrir en caso de problemas laborales surgidos en el trabajo, se vulneran sus derechos, mismos que se encuentran establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, Tratados y Convenios Internacionales.

Nuestra sociedad en la actualidad hace gran uso de los medios tecnológicos con fines de comunicación o entretenimiento, por ello el teletrabajo es un medio laboral accesible para todas las personas, sin discriminación alguna, dado que al ser un trabajo a distancia, hace uso permanente de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC.

Palabras Clave: Contrato, laboral, regulación, teletrabajo, trabajo a distancia.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF JURISPRUDENCE AND SOCIAL SCIENCES

TOPIC: LABOR RIGHTS AND TELECOMMUTING

AUTHOR: Mery Silvana Sánchez Zapata

TUTOR: Dr.Mg. Galo Masabanda

ABSTRACT

This research work is an analytical and comparative study on labor rights and telecommuting, seeks to resolve the legal problem emerged following the onset of Telework in Ecuador, regarding the contractual relationship if this set or not a contract Individual work itself is not criminalized in our labor Code.

Teleworking when not being regulated by the Labor Code, left totally unprotected people working in this medium as having no where to turn in case of labor problems encountered at work, their rights are violated, same as They are established in the Constitution of the Republic of Ecuador, international treaties and conventions.

Our society today makes great use of technological means for communication or entertainment, why telecommuting is an accessible working environment for all people, without discrimination, since being a working distance makes permanent use Technologies of Information and Communication ICT.

Keywords: Contract, labor, regulation, teleworking, telecommuting.

INTRODUCCIÓN

En el presente Trabajo de Investigación se trata sobre los Derechos Laborales y el Teletrabajo, para realizar comparaciones con otras investigaciones que se relacionen con el tema, de esa manera tener una base y poder implementar en el Código del Trabajo, en el Título III de las modalidades de trabajo, al Teletrabajo como una modalidad más de trabajo que se encuentre regulado dentro del ámbito legal. La Universidad Técnica de Ambato por medio de sus proyectos de investigación que lo realizan tanto docentes y estudiantes, en conjunto con la sociedad, no crea beneficios solo para un determinado cantón o provincia donde se ha realizado la investigación, más bien ayuda a toda la sociedad en general, aportando al desarrollo del país mediante la investigación.

El Trabajo de Titulación consta de los siguientes capítulos y contenidos:

CAPÍTULO I, EL PROBLEMA; se encuentra una visión amplia acerca del tema, en donde se contextualiza el problema a nivel macro, meso y micro da a conocer cuál es el problema a nivel provincial, dando a conocer el actual problema así como su importancia de la investigación a nivel social, en el caso de no ser tomado en cuenta la presente investigación, se delimita el tiempo, espacio y campo que se desarrolla el presente tema.

CAPÍTULO II, EL MARCO TEORICO; señala los Antecedentes Investigativos, estos se encuentran basados en libros, revistas científicas, y análisis doctrinarios, mismos que son un soporte al presente proyecto de investigación, las fundamentaciones que se ha utilizado son de tipo Filosófico y Legal, teniendo relación directa con los Derechos Laborales y el Teletrabajo, dejando al descubierto la necesidad social existente.

CAPÍTULO III, LA METODOLOGÍA; se detallan las modalidades de la investigación que se usa para la realización de proyecto, al igual que los tipos de investigación, la respectiva muestra que se aplicó con la población que se trabajó, las técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de la información obtenida.

CAPÍTULO IV, ANÁLISIS E INTREPRETACIÓN DE RESULTADOS; es la parte donde se da a conocer los resultados de la investigación, con sus respectivas tablas y gráficos estadísticos, con los cuales se realizó el análisis de los datos para la obtención de resultados que sean confiables en la investigación realizada.

CAPÍTULO V, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES; se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones, de las encuestas realizadas, acorde al análisis estadístico obtenido de la presente investigación

CAPÍTULO VI, PROPUESTA; llevado a cabo el presente estudio y análisis de los resultados, se propone la implementación del Teletrabajo, en el Título III, de las modalidades de trabajo del Código del Trabajo, y así poder beneficiar a las personas que realizan esta forma de trabajo, mismas que se encuentran en estado de vulneración de sus derechos laborales al no encontrarse tipificado esta modalidad laboral en nuestra legislación.

Línea de Investigación Derecho Laboral

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

TEMA DE INVESTIGACION

“LOS DERECHOS LABORALES Y EL TELETRABAJO”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CONTEXTUALIZACIÓN

La evolución del ser humano se encuentra relacionada con su trabajo, misma que se ha desarrollado con el pasar del tiempo dándose la necesidad de crear la organización de los trabajadores, y es por ello que nosotros, al referirnos al desarrollo del Derecho del Trabajo, nos referiremos necesariamente al movimiento de los trabajadores a través de la historia.

En la antigüedad en el oriente e Israel el Código más conocido es el Hamurabi, el cual tenía reglas relacionadas al salario y la duración del trabajo.

Regula las relaciones entre Empleador y Trabajador con la intervención de autoridades administrativas y Judiciales, que controlan sus actividades sujetándose a las Normas Jurídicas del Código de Trabajo de cada Estado.

El término relaciones laborales el ámbito del derecho laborales hace referencia al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, la Administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo. Asimismo, alude al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones. Su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de la organización sindical como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas. Un sistema de relaciones laborales o industriales refleja la interacción entre los principales actores que lo componen: el Estado, la empresa (empresas o asociaciones de empresas), los sindicatos y los

trabajadores (que pueden participar o no en los sindicatos y otras entidades encargadas de su representación), opinión dada por el especialista Cuencano (Aguilar, 2013).

En el sistema de relaciones laborales se ponen en juego simultáneamente intereses públicos y privados. El Estado también participa y su papel puede ser pasivo o activo según el país en cuestión. El carácter de las relaciones entre los trabajadores organizados, las empresas y la Administración en lo que respecta a la salud y la seguridad es indicativo de la situación general de las relaciones laborales en un país o en un sector y viceversa. Los sistemas de relaciones laborales poco desarrollados suelen ser autoritarios y sus normas son dictadas por las empresas sin que el trabajador participe directa o indirectamente, salvo en lo que se refiere a la aceptación del empleo en las condiciones ofrecidas.

MACRO:

El derecho al trabajo es a **NIVEL EUROPEO** surge a mediados del siglo XIX en España se da como un fenómeno social del movimiento obrero, generándose la reforma social, abriendo camino hacia la legislación laboral, siendo así el derecho del trabajo adquiere un respaldo internacional con el Tratado de Versalles, se crea la Organización Internacional del Trabajo, de las relaciones laborales dentro de Europa, se evidencia que existe una diferencia en lo que emite la ley, y lo que realizan las empresas privadas, e instituciones esto según estudios realizados en la Universidad de Sevilla, los cuales buscan una eficacia dentro de la legislación laboral, se toma en cuenta que existe diferencias laborales en cada país según la economía de cada país.

UNIÓN EUROPEA

Los países que conforman la Unión Europea son pioneros en el uso del teletrabajo, esto es por su organización ya que se han conformado organizaciones sindicales, llegando a ser los primeros en crear un acuerdo marco que se dedica específicamente al estudio y regulación del teletrabajo, según la estadística de European Telework en España, Alemania, e Inglaterra es donde se encuentra un mayor número de teletrabajadores.

A lo largo de la historia la Comisión Europea ha tomado en cuenta políticas de dimensión social con relación al uso de la información, dando como resultado la iniciación e incorporación del teletrabajo en Europa.

Con relación a la implementación del teletrabajo en el año de 1998, la Dirección General De Empleo, Asuntos sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección de la Sociedad de la Información, iniciaron un proyecto piloto dentro de este proyecto se incluyó una clasificación de las formas del teletrabajo entre estas se incluye la oficina normal, trabajo a domicilio y el teletrabajo móvil.

Tras varias reuniones finalmente se firma el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, fue firmado en Bruselas el 23 de Agosto del 2008, sobre lo que se encuentra dentro de este Acuerdo Marco Europeo es la regulación de las nuevas formas de trabajo, acuerdo que se realizó entre sindicatos y los empleadores.

Dentro del Acuerdo Marco Europeo se plantea que el teletrabajo se lleva a cabo mediante el uso de las tecnologías de la información en base a un contrato o relación laboral, el teletrabajo es voluntario para las dos partes, el teletrabajo es opcional su aplicación en las empresas, es decir una de las dos partes puede mencionar que se aplique el teletrabajo o rechazar la oferta.

La empresa también tiene una protección si decide aplicar el teletrabajo, ya que el teletrabajador no puede dar mal uso de los datos de la empresa ya que esos datos se deben usar para fines profesionales, dentro del contrato existe un pacto referente al uso de los equipos que el empleador ofrece acerca de la responsabilidad, el manejo de los equipos de trabajo, en cuanto a la salud es responsable el empleador ya que el teletrabajador puede sufrir daños en su espalda, en sus ojos y en las muñecas por el tiempo de uso de la computadora.

En resumen la Unión Europea aplica el teletrabajo como una prestación más de servicios con su regulación, permitiendo que los teletrabajadores tengan una protección legal en caso de encontrar algún problema en el ámbito laboral, teniendo un nivel de seguridad tanto para los teletrabajadores como para los telepatronos.

INGLATERRA

En la actualidad en Londres existe gran posibilidad de encontrar empleo, mediante el sistema denominado Jobspotting que se llevan a cabo a través de contratos freelance (similar al contrato mercantil), que se refiere especialmente para el área del teletrabajo en Inglaterra.

Existe una variedad de ofertas de empleo con diversas categorías entre ellas se encuentra el Desarrollo Frontend, esta categoría se desempeña en la realización de diseño web y desarrollo web, encontrándose temas como Javascript, otra categoría acerca de atención al cliente existe varios puesto de empleo en lo que es ventas, almacén al por mayor y menor, mercadotecnia.

En relación al teletrabajo se requiere personal con habilidades en el análisis empresarial, recursos humanos e Ingeniería Civil. En forma general para acceder al teletrabajo en Londres es sencillo ya que se orienta hacia personas con poca experiencia laboral.

El Reino Unido ha tenido gran desarrollo y acogida de las personas con respecto al teletrabajo, es así que existen call-centers que pertenecen y trabajan para empresas de Inglaterra pero se pueden comunicar de todas partes, las tecnologías de la comunicación ha tenido un gran impacto dentro de la administración pública ya que con las renovación a nivel social y del medio ambiente, ha dado como resultado la producción y calidad de los servicios.

Se ha creado la administración electrónica viniendo a ser el uso de las tecnologías de información, se toma en cuenta que el teletrabajo, viene a ser un cambio cultural y administrativo, a pesar de que existen varias ventajas con el teletrabajo, también se dan riesgos entre ellos está la fractura digital que vienen a ser la distancia de la persona.

ESPAÑA

El teletrabajo en España surge en el siglo XX y se desarrolla en conjunto con las TIC llegando a ser uno de los países que tienen más teletrabajadores, en España se crearon algunas organizaciones, entre estas se encuentran Servicio Público de Empleo Estatal, también la Organización Española de Teletrabajo.

El uso del teletrabajo en las empresas en su parte interna, los trabajadores tiene horarios flexibles con los servicios que prestan tanto para los teletrabajadores como para los clientes y proveedores, al implementar el teletrabajo se puede resaltar como importante la incrementación del empleo ya que se presentan más posibilidades de trabajo para la sociedad, otro aspecto importante es el tiempo ya que es un trabajo a distancia se disminuye el uso vehicular disminuyendo la contaminación ambiental.

En España en el transcurso del tiempo se han dado diversas denominaciones al definir al teletrabajo, denominaciones como telecommuting es teledesplazamiento, remote working es trabajo a distancia, flexible working es trabajo flexible, y homeworking es trabajo en casa, finalmente si encuentra una concepción sobre lo que es el teletrabajo que es el uso de los medios de comunicación para ejecutar el trabajo y que los resultados que se obtengan sean los mejores.

En relación a los derechos laborales en España existe un marco jurídico con respecto al teletrabajo siendo así el Real Decreto Ley 3/12 se da como una medida urgente para reformar el mercado laboral, instaurándose la regulación del teletrabajo en el Estatuto de Trabajadores.

Relacionando al teletrabajo con el aspecto legal en España no existe una legislación específica por ende se debe ajustar según la tecnología que se aplica en el país, debido a que en España toda la tecnología que usan está regulada por la Ley General de Telecomunicaciones, está compuesta por un marco jurídico en caso de apertura de servicios siempre y cuando estas representen un servicio a nivel general, como efecto de esto los acuerdos del uso del teletrabajo son libres pueden hacer un contrato a

tiempo parcial o a tiempo global, la legislación se adapta a esta forma de trabajo mediante relaciones contractuales.

España según la Unión Europea es uno de los países con más bajos índice de teletrabajadores, debido a que las empleadores no han optado al teletrabajo dentro de sus empresas porque piensan que es un sistema inseguro e ineficaz esto se debe a que existe poca promoción y ayuda para desarrollar el teletrabajo, ha esto se incluye la falta de normativa transnacional con otros países europeos siendo un trabajo que requiere de la unión y contratos entre varios países con el uso de la tecnología.

Ah pesar que España no cuenta con una normativa, se han creado asociaciones con el objetivo de proteger al teletrabajador, estudiando y promocionando el uso del teletrabajo, dando como consecuencia un aumento significativo del teletrabajo en España, creando una base que valide la aplicación.

BÉLGICA

Bélgica toma en cuenta la evolución de la sociedad y de la tecnología, se observado que hoy en día existe un aumento en la demanda de trabajadores virtuales que de mano de obra, es por ello que refiriéndose al teletrabajo. Bélgica cuenta con un convenio colectivo que regula el teletrabajo, su objetivo es la búsqueda de beneficios para los empleados y los empleadores.

Bélgica es un país pionero en el uso del teletrabajo, de hecho Bélgica forma parte del Acuerdo Marco Europeo firmado el 9 de noviembre del año 2005, definiendo al teletrabajo como una organización que usa las tecnologías de la investigación cumpliendo con tareas que se puede realizar fuera de la empresa en base al contrato de trabajo suscrito entre ambas partes, los trabajadores no comprendían de lo que se trata el teletrabajo, es por eso que el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social, la cual fomenta que los empresarios hagan uso de este sistema de trabajo así pueden observar si les beneficia o no.

Se puede exaltar que el teletrabajo está compuesto por tres elementos o características como es la distancia, frecuencia y el uso de las TIC, la frecuencia se refiere a los días por semana, esto queda plasmado en un contrato así como el equipamiento y el soporte técnico corre a cargo de la empresa, brindando de cierta manera una libertad laboral así el teletrabajador se desenvolverá de mejor manera.

Bélgica tiene una Asociación Belga del Teletrabajo (BTA), es creada sin fines de lucro esta tiene como objetivo el reunir, encuadrar e informar nuevas relaciones con las modalidades de trabajo que se dan en el medio actual, esta asociación organiza conferencias, seminarios a nivel nacional para tratar acerca del teletrabajo, se han llevado a cabo encuestas tanto a trabajadores como ha teletrabajadores y concuerdan en que el teletrabajo mejora la privacidad, da un equilibrio al trabajo y la productividad, disminuye le estrés.

Un análisis de importancia de los trabajadores Belgas lo realiza el grupo Getronics es un líder a nivel mundial de servicios y soluciones tecnológicas, en el análisis que presenta trata de las necesidades de los trabajadores Belgas se encuentra lo siguiente:

- El trabajador busca nuevas alternativas de trabajo lo cual no se puede concretar por no existir un apoyo por parte del empresario.
- La mercantilización de las herramientas TIC, son cada vez más utilizadas estas se venden primero a los particulares y después lo adquiere la empresa, ayudando a un desarrollo tanto en la vida privada como en la profesional.
- El trabajador menciona que el empresario no presta atención a las tecnologías que usa en la empresa ya que no está al día con la tecnología actual esto implica que no se actualiza la información interna de la empresa.

El teletrabajo forma parte de una forma de adaptar el tiempo del trabajo, haciendo más factible una relación tanto en la vida laboral, familiar, esto se logra por medio de las oportunidades brindadas por las tecnologías de la información y la comunicación.

MESO:

En cuanto a los Derechos Laborales a **NIVEL DE LATINOAMERICA**, se puede mencionar que la regulación laboral se basó en normas civiles, adoptando las primeras leyes obreras por el siglos XIX, en cuanto a la protección del trabajador por parte del Estado, esto a medida que avanzaban las regulaciones laborales se implementa la protección contra el despido injustificado, profundizando más acerca de la legislación laboral a nivel general de los países que eran parte de las codificaciones aportando a la OIT, referente a estos cambios Ecuador tomo en parte como base las reformas adquiridas por Colombia.

ESTADOS UNIDOS

Dentro de la historia de EE.UU aparece la ley laboral en la mayoría de los Estados Unidos nace en el año de 1941 con el Decreto Ley 8802 llegando a ser la primera Ley de un Empleo Justo, a la ves prohibía todo tipo de discriminación racial. Es considerado como el padre del Teletrabajo Jack Nilles.

Referente a los derechos laborales en Estados Unidos tiene la Ley de Teletrabajo desde el 2010 conocida también como la Telework Enhancement Act of 2010, su objetivo es reforzarlo en el sector publico esta ley dispone que todas las agencias del Estado deben acoger una política del teletrabajo.

La ley establece que las agencias deben designar un empleado como Oficial General de Teletrabajo adscrito para la Oficina de Talento Humano y deberá aplicar la política de teletrabajo.

Estados Unidos con su gran implementación del uso de la tecnología, se encuentra liderando el ranking a nivel mundial, la sociedad emprendedora ha hecho posible que se registren bajas tasas de desempleo en el país, esto en base a un estudio por parte de America Survey de 1999 Estados Unidos cuenta con millones de teletrabajadores. Entre las ventajas que la gente menciona para haber escogido la opción del

teletrabajo, es porque beneficia la relación familiar, laboral, personal, siendo un motivo para que la persona no regrese a su trabajo anterior.

Otra de las ventajas que tiene el teletrabajo en Estados Unidos es que las personas que trabajan en este medio, evitan completamente el tráfico vehicular, ahorrando en transporte, tienen tiempo para realizar actividades personales, actividad que en un trabajo presencial lo hubiese llevado a cabo en más tiempo e incomodando al jefe.

Las personas que trabajan como teletrabajadores son personas capacitadas, preparadas académicamente, existe una igualdad de género, tanto para la empresa como para el teletrabajador significa un ahorro económico, y la mejora de la productividad para los beneficios de la empresa.

ARGENTINA

En un contexto histórico Argentina tomó al teletrabajo gracias al gobierno del país basándose en derechos fundamentales siendo la sindicalización, la libertades que se podía tomar el teletrabajo y acceder al domicilio del telesubordinado, el uso actualizado de la tecnología, muchos de los teletrabajadores aún desconocen sobre el tema a pesar que lo realizan ya que no tienen información pertinente.

Para dar a conocer de lo que se trata el teletrabajo en Argentina se realizó intensas campañas y seminarios gratuitos, fue tal la necesidad ya que el gobierno buscaba vías para enfrentar el desempleo en el país.

En lo referente a una legislación sobre el teletrabajo en Argentina, no existe una ley pero existe un proyecto elaborado por la Comisión del Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación por lo cual se resalta que es aplicable la ley de Contrato de Trabajo Nro 20744 como así también el Convenio Nro 177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) pues el mismo fue ratificado por la Argentina mediante la ley 25.800 y se trata de una norma de jerarquía supra legal que contempla todo tipo de trabajo a distancia encontrándose el teletrabajo.

El proyecto de ley describe en su Art. 1: “Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras, o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley 20.744 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC’s).

La ley del contrato de trabajo presento un proyecto en el cual se mencionaba como regularizar el teletrabajo, encontrándose la sindicalización de los teleempleados, la ubicación de los teleempleados para ubicarlos en caso de necesitar de sus servicios, el libre ingreso del jefe en el domicilio, mejorar el lugar de trabajo, emitir los gastos que se generen, el ingreso al domicilio de los clientes, que hacer si se da un accidente en el hogar, el uso de las últimas técnicas de la tecnología.

Argentina ha realizado varios congresos con la finalidad de poder conocer las estrategias que realizan otras empresas, la necesidad de regular el teletrabajo, logrando introducir el tema en el plan de Acción de América latina y el Caribe para la sociedad de la información e Lac 2007, se pronuncia la necesidad del uso de las TICs, generando empleo a nivel local, el contrato que se lo realice quedo bajo un orden público.

La empresa más antigua y reconocida que incluye al teletrabajo es Siemens tiene 10 años de experiencia, está formada de varios colaboradores en diferentes áreas en los productos eléctricos, en el área de ventas, otros brindando soluciones informáticas y comunicaciones, existe una demanda de varios ámbitos de teletrabajar dentro de una empresa, a medida que avanzaba la tecnología las mujeres que trabajan en el medio decidieron utilizar las notebooks, en general van creando una nueva organización.

En el proyecto de ley que tiene Argentina surgen de la necesidad de mantener la igualdad de trabajadores que se encuentran subordinados en las empresas, respetando la decisión del trabajador de prestar sus servicios, tomando en cuenta los gastos y

riesgos que con lleva una actividad dependiente, con estrictos regímenes de seguridad e higiene, ya que el mismo trabajador lo elige de forma voluntaria.

COLOMBIA

El 1° de mayo del año 2012 el Presidente de la República, junto a los Ministros del Trabajo y de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, expidió el Decreto 0884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, con el cual se busca promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país.

En lo relacionado al teletrabajo (Lourdes Gonzalez, 2013) hacen referencia en cuanto al teletrabajo en Colombia:

- Tiene como característica que es un trabajo flexible aporta tanto a la empresa como al trabajador siendo un cambio en la organización laboral, en el teletrabajo se dificulta mantener la seguridad en la información existen responsabilidades para el empleador y para el trabajador en sus actividades.
- En la sociedad colombiana en cuanto a los grupos vulnerables el teletrabajo representa una oportunidad de empleo, creando una valoración y una responsabilidad social, originando una sociedad de la información y capacitando a las personas en el uso de las tecnologías creando información.

En Colombia se estima hay 50 mil tele trabajadores, por ende Colombia se ha convertido en un referente, actualmente existen 280 organizaciones, tanto públicas como privadas que han firmado el Pacto por el Teletrabajo por el seguimiento que realiza el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones como líder de la iniciativa, junto con Ministerio de Trabajo.

El liderazgo del MinTIC ha sido tan exitoso, que Colombia ostenta la vicepresidencia de eLAC, la cumbre que le hace seguimiento al tema para América Latina y el Caribe, por lo cual afirman varias grandes empresas que el teletrabajo ha sido una gran impacto tanto en lo social, como en lo ambiental.

Colombia aún no tiene tipificado dentro del código laboral el teletrabajo, lo que se ha creado es un decreto que trata sobre el teletrabajo como un proyecto para poderlo aplicar, el legislador colombiano realizando comparaciones de los elementos que conforman el trabajo típico y el teletrabajo para regirse en Colombia, menciona tres elementos parte del contrato de trabajo dentro el código colombiano y esto se los relacionara con elementos en el contrato del teletrabajo, para ver cuanta relación tienen estos tipos de contratos y si son viables o no, entre ellos tenemos:

- **PRIMER ELEMENTO.- La actividad personal del trabajador.-** Es la actividad del trabajador de forma directa, no existen intermediarios.
- Dentro del contrato del **teletrabajo** no se da este elemento en la forma típica de trabajar, ya que una característica principal es la distancia es decir no se da de forma personal, pero este concepto se puede ampliar es decir si bien no existe una relación directa personal, pero existe una relación cibernética en donde el empleador puede dirigir las actividades que debe realizar el teletrabajador, en cuanto a los intermediarios no es posible saber con exactitud si es el teletrabajador el que realiza la actividad, o lo realizo con ayuda de terceros.
- **SEGUNDO ELEMENTO.- La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.-** El trabajador debe respetar el tiempo y la cantidad de trabajo, según el reglamento, siempre y cuando no afecte la dignidad y derechos del trabajador, el empleador le impone un horario de trabajo y el tiempo que le debe dedicar al mismo.
- Referente al **teletrabajo** el empleador no puede imponer un horario de trabajo, lo que puede hacer es darle un plazo para que el teletrabajador lo presente, en cuanto a la comunicación se da mediante el internet.
- **TERCER ELEMENTO.- Un salario como retribución del servicio.-** Es lo que recibe el trabajador por parte del empleador se en dinero o especie.
- En el **teletrabajo** si se da este elemento ya que presta el servicio con el fin de percibir una remuneración.

Se analiza que el teletrabajo en Colombia contribuye al disminuir el desempleo, pero no se va a erradicar en su totalidad ya que el teletrabajo no se puede aplicar en todos los ámbitos laborales puesto que existen trabajos que necesariamente se necesita de la presencia personal del trabajador, los trabajos que se desarrollan en este medio son los de mano de obra calificada.

CHILE

Chile actualmente se encuentra regulando el teletrabajo como una opción laboral, observa de la existencia de millones de teletrabajadores en el mundo, Chile busca una relación directa entre lo laboral, lo familiar, y un ahorro de tiempo en la Región Metropolitana en torno a la capital chilena, ya que se tarda tres horas hacia el trabajo.

Tratando de las personas discapacitadas es un grupo que se ve favorecido, otra ventaja es disminuir la congestión vehicular y ayudar directamente a disminuir la contaminación ambiental.

Chile valora acerca del teletrabajo, debe existir un verdadero compromiso entre las partes, el teletrabajador debe ser una persona que sepa manejar bien su tiempo en el hogar y el trabajo, y opinan que los empleadores deben hacer reuniones mensuales para evitar que se del aislamiento laboral.

En Chile aún se menciona que no es aún muy claro el concepto del teletrabajo, se lo suele confundir con el trabajo a domicilio, estos últimos perciben una remuneración menor a diferencia de los teletrabajadores, tampoco cuentan con una seguridad social, el teletrabajo fue reconocido dentro de la Legislación Nacional Chilena en el año 2010, ya que el país observó el gran cambio en el mercado laboral así como en la economía, dentro de la tecnología sobresalió el teletrabajo.

Haciendo referencia a la situación que vive Chile en cuanto al Teletrabajo, se menciona que en un sentido ya sea para bien o para mal, el teletrabajo en Chile se considera que no tiene obstáculo para que llegue a ser un servicio subordinado como lo opinan aquellos que protegen la ley laboral, expresado por el tratadista Chileno (Ugarte, 2004, pág. 160).

En Chile se busca una compatibilidad entre lo que es la vida familiar y la vida laboral de esa manera promover la igualdad entre trabajadoras y trabajadores, misma que no ha dado los resultados deseados en el país, ya que Chile no tiene en su legislación una igualdad entre el hombre y la mujer en desarrollo de la vida social, es por eso que con la implementación del teletrabajo lo que también busca es la erradicación de la discriminación de la mujer en el medio laboral, ayudando de manera directa a un correcto desarrollo de los niños y niñas.

Dentro del teletrabajo en Chile se encuentra lo que es la agenda digital cuyo fin es acceder a la información mediante una banda ancha y sólida mediante el uso adecuado de las TIC, y ayudar a desarrollar la educación, la empresa, la industria, con el tiempo disminuir la brecha digital para crear un capital humano con el uso de las tecnologías, sea que se lo utiliza tanto en pequeñas y grandes empresas.

GUATEMALA

Guatemala ha iniciado el uso del teletrabajo dentro de las labores diarias, se han creado diversas páginas web con sus respectivas asesorías y consultas, dándolo a conocer en periódicos de la localidad con anuncios que se necesita personas para laborar, aumentado considerablemente las bolsas de trabajo esto es a nivel nacional como internacional, así con el pasar del tiempo el teletrabajo será de uso común.

Una incorrecta implementación del teletrabajo puede acarrear efectos negativos, por ello en Guatemala se llevan a cabo actividades para aumentar el conocimiento de lo que se trata el teletrabajo publicándolo en revista conocidas dando paso a que la sociedad se inmiscuya en este tipo de trabajo.

Según la OIT se debe promover las pequeñas y medianas empresas pymes para generar e incrementar la productividad y combatir la pobreza, lo que se ha tenido gran importancia en el teletrabajo es la inclusión de las personas con discapacidad en Guatemala se ha creado el Comité Pro Ciegos y Sordos en donde la empresa Microsoft y la OEA tiene presente la equiparación de las personas con discapacidad dentro del mundo del trabajo.

Dentro del ámbito legal no tiene una regulación de forma específica los aspectos del contrato depende de la voluntad de las partes, cada empresa tiene un documento interno el cual funciona como guía de la organización entre las partes que sirve para evitar problemas posteriores, incluyendo dentro del contrato aspectos especiales, así los teletrabajadores se beneficiaran de las leyes de Guatemala.

El contrato de teletrabajo en Guatemala tiene una duración indefinida, su jornada laboral no se excede de las 8 horas diarias, basándose en lo que establece la Constitución de la República de Guatemala, cabe mencionar que en el teletrabajo no es necesario un trabajo de 8 horas, suficiente con que el teletrabajador cumpla con los objetivos que se han acordado en la planificación.

La remuneración o salario que percibirá el teletrabajador en la legislación de Guatemala no está establecido se da de forma discrecional entre las partes, pero este no puede ser inferior al salario mínimo estipulado en el código, el deposito se debe llevar a cabo por medio de cuentas bancarias ya que el teletrabajador no se encuentra presencialmente en la empresa, o a la vez de forma personal en reuniones.

El trabajador puede aceptar o rechazar el teletrabajo, mas esto no es un motivo de despido, se teletrabaja en el lugar que el teletrabajador elija, la responsabilidad se suministrar los implementos necesarios para que realice sus labores es el patrono.

COSTA RICA

El gobierno digital de Costa Rica opina acerca del teletrabajo como una nueva modalidad de ejecutar las labores, el teletrabajo se inicia implementándose en el sector privado, tras la llegada de alguna empresas transnacionales, viendo un ahorro en lo teletrabajadores, el gobierno de Costa Rica firma un decreto para incluir el teletrabajo en el sector privado.

La primera empresa en aplicar el teletrabajo fue el Instituto Costarricense de Electricidad, la aplicación del teletrabajo es mayor en el sector privado, el sector público tiene una gran posibilidad de ampliar el teletrabajo en sus empresas.

En Costa Rica se ha puesto en marcha un plan piloto esto se dio para determinar cuáles son las personas que esta aptas para trabajar desde sus hogares, los requisitos para participar son:

- Tiempo Completo
- Tener 2 años de nombramiento
- El jefe debe justificar porque su puesto es tele trabajable
- Participar obligatoriamente en la evaluación de la experiencia de las funciones
- Tener un equipo de computación
- Tener acceso a internet
- Firmar el contrato del teletrabajo

Dentro del proyecto piloto se encuentra que el empresario debe tener una fase de seguimiento y monitoreo de los mismos, se realizó en Costa Rica por medio de la Comisión del Teletrabajo, tienen diseñado una estrategia, en la cual se incluye lo siguiente:

- Visitar la casa del teletrabajador
- Convivir con el teletrabajador
- Llevar el registro del soporte técnico
- Uso de instrumentos para la evaluación final

Con respecto a la tecnología el empresario debe facilitar el equipo suficiente para teletrabajar, es importante que la persona que desee teletrabajar ponga su propia portátil, así evitaría un costo a la empresa, se debe capacitar a los trabajadores del correcto uso de la tecnología, estar al día en los sistemas como la agenda electrónica compartir la información con otras redes para ampliar el servicio del teletrabajo.

En los aspectos legales el teletrabajador tiene dudas de las herramientas de trabajo, el poder modificar el contrato inicial, para esto es necesario que el teletrabajo se desarrolle más para poder tener más bases de su evolución, hasta el momento en este plan piloto no se ha presentado algún problema de carácter legal.

El teletrabajador ejecuta sus labores en la mayor parte desde su domicilio, del horario y jornada de trabajo en Costa Rica según el decreto 34704 establece que los teletrabajadores no tendrán horario ni jornada esto es por la naturaleza misma de su trabajo, se busca la protección del derecho a la intimidad del teletrabajador por ello no es factible el pago de horas extras pero se puede realizar proyectos aparte.

Dentro del plan piloto que se lleva a cabo también se analiza los riesgos de trabajo que tiene el teletrabajador se tomara en cuenta los mismos riesgos que tiene un trabajador de forma presencial, así como ausencia de trabajo, su horario, ya que este debe cumplir con lo asignado por parte de la empresa.

Concluyendo del plan piloto llevado en Costa Rica se puede evidenciar que no ha existido grandes cambios o diferencias entre el trabajo típico y el teletrabajo, se ha ido desarrollando en el teletrabajo sin ningún tipo de inconvenientes legales

MICRO:

ECUADOR

El Código del Trabajo surge en nuestro país, como resultado de los movimientos de los trabajadores que realizaron en los tiempos de la independencia, debido a que se oponían a la inserción de la industria por la carga excesiva de trabajo, sin remuneraciones justas, dando paso a la organización de nuevos grupos sociales, para la prestación de determinados servicios.

En nuestro país se dio la oposición frente a la industria, dándose levantamientos debido a que se empezaba a desvalorizar el trabajo hecho por el hombre, debido a esto se inicia con la creación de los primeros sindicatos agrícolas en el Ecuador, expresado por el tratadista Quiteño (Robalino, 1998, pág. 37).

La actividad laboral es de suma importancia para el desarrollo del ser humano, misma que debe estar dentro de los parámetros legales, lo cual ayuda a un correcto

desarrollo del país, porque los trabajadores aportan productiva y económicamente al Estado, por ellos se debe crear nuevas fuentes de trabajo.

Haciendo mención de la actividad laboral, se dice que es una característica propia del hombre, ya que ningún otro ser lo puede desarrollar, por ello el trabajo debe ser digno, respetable y garantizado, debe estar libre de explotación laboral, lastimosamente ocurre lo contrario, hoy en día la explotación laboral es la base de la riqueza capitalista, misma que busca mejorar los sistemas productivos, para la explotación de la masa laboral, mencionado por el especialista Cuencano (Cueva L. , 2013).

Los Derechos Laborales han sido el desenlace de varias luchas sociales. Estos están integrados en el ordenamiento jurídico, partiendo desde los Tratados y Convenios Internacionales, la Constitución de la República del Ecuador, y las leyes que desarrollan la materia como el Código del Trabajo y las demás leyes.

Estos principios son universales y de aplicación en la mayoría de los países del mundo, todo ello en base a los tratados y convenios internacionales y de organizaciones que intervienen en el derecho laboral a nivel mundial y en especial en América Latina, como la Organización Internacional del Trabajo, entre otras.

Entre estos tratados y convenios podemos citar como los más importantes que contienen principios en materia Laboral mismos que son aplicables en nuestra legislación:

- “La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)”
- “El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966)”
- “El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)”
- “La Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948)”
- “La Carta de la Organización de los Estados Americanos (1948)”
- “La Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)”
- “Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y su reglamento”

- “La Ratificación del Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo y todos sus convenios”
- “La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo 18 de junio de 1998”

Con la expedición de varios tratados y convenios internacionales en búsqueda de una justicia social, se puede mencionar que en la modernidad, concretamente, los trabajadores adquieren una nueva dimensión económica porque se los considera actores sociales productivos, ya que su labor no solo es social y productiva, sino que se torna indispensable para la producción, sin los trabajadores altamente calificados, es imposible pensar, en el gran desarrollo económico que presenciamos hoy, según lo expuesto por el tratadista Cuencano (Cueva L. , 2013).

El trabajo humano junto con el capital, la tierra y la tecnología constituyen los factores fundamentales para la producción, de tal manera que, reconocer a los trabajadores como actores sociales productivos, no es novedad alguna, es una confirmación de lo que hace muchos siglos ocurre en el mundo de la economía. Sin la fuerza humana de trabajo es imposible realizar una actividad económica, cualquiera que esta sea, porque el trabajador es parte fundamental en cualquier matriz productiva que adopte el Estado.

En el Ecuador se presentó la iniciativa del Teletrabajo el 4 de octubre del año 2016 en la ciudad de Quito iniciativa dirigida para las empresas privadas para la ejecución de este proyecto del Teletrabajo, el Ministerio suscribió un acuerdo en el que se establecen las reglas para acogerse a esa modalidad.

En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 que ha creado el gobierno del Ecuador como un proyecto piloto en relación al sector privado dentro del cual se manifiesta lo siguiente:

- Tiene como objetivo el regular el teletrabajo, y la prestación de los servicios en el sector público, lo definen al teletrabajo como la prestación de servicios, el trabajador realiza sus actividades fuera de las oficinas del empleador esto se logra con el uso de las TIC.

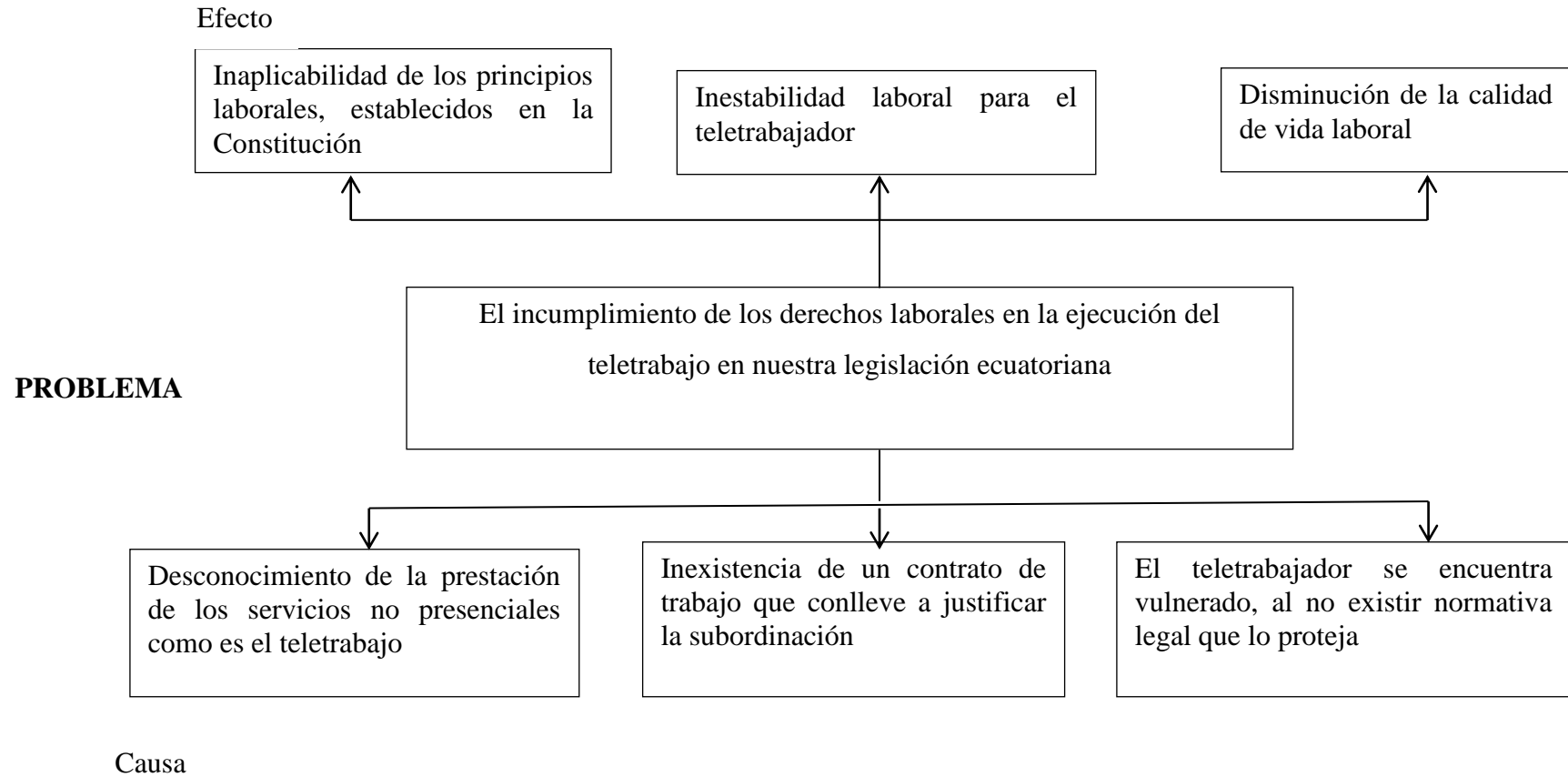
- El teletrabajador es considerada toda persona que brinde sus servicios a través del teletrabajo sea de forma parcial o permanente.
- El teletrabajo será concretado mediante un contrato escrito el cual debe contener la labor que realizar y su remuneración, instrumentos para el trabajo.
- Nombre del lugar al cual pertenecerá el teletrabajador y nombre del lugar al cual debe dirigirse.
- Entrega de los informes

La prestación del servicio entre las partes es de forma voluntaria, el teletrabajo puede constar a un principio o después dentro del contrato, el teletrabajo es reversible en los siguientes casos:

- Imposibilidad de teletrabajar.
- Incumplimiento o desobediencia por parte del teletrabajador
- Uso inadecuado de los equipos tecnológicos
- Imposibilidad de seguir proveyendo la tecnología de la información
- Incumplimiento de lo establecido en el acuerdo

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores presenciales, tienen libre acceso a las instalaciones y servicios de la empresa, el teletrabajador debe usar adecuadamente de la información privada de la empresa, el teletrabajador organiza libremente su tiempo laboral, el lugar que se desarrolle el teletrabajo debe ser seguro e higiénico, el teleempleador tiene acceso al lugar del teletrabajador para que el mismo cumpla con las bases de seguridad laboral.

Gráfico No. 1 Árbol de problemas



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Investigación

Análisis Crítico

El incumplimiento de los derechos laborales en la ejecución del teletrabajo en nuestra legislación ecuatoriana, referente al tema actualmente en nuestro país se dan grandes avances tecnológicos, al igual que en América Latina, surge así una nueva forma de trabajo denominada El Teletrabajo, el cual se caracteriza por la prestación de servicios a distancia, en cuanto a Ecuador es un trabajo poco conocido y mucho menos aplicado dentro de la legislación.

Existen personas que realizan esta forma de prestación laboral, pero al no existir un contrato entre las partes deja en total desprotección al teletrabajador, al no poder comprobar que se encuentra en estado de dependencia laboral hacia el empleador, dejando un gran vacío legal y por ende dando cabida al abuso laboral.

Se vulneran los derechos laborales del trabajador de forma general ya que no existe un determinado tipo de contrato de trabajo para la prestación de estos servicios no presenciales en la legislación ecuatoriana, puesto que se aprecian que existen muchos trabajadores que efectúan una actividad laboral desde cualquier espacio físico sin necesidad de encontrarse en un determinado sitio de trabajo, lo cual conlleva a evidenciar la falta de regulaciones legales que permitan reglamentar los derechos laborales en el país.

PROGNOSIS

El incumplimiento de los derechos laborales en la ejecución del teletrabajo en nuestra legislación ecuatoriana al no existir la regulación necesaria, se evidencia la inaplicabilidad de los principios laborales, establecidos en la Constitución, estos principios son fundamentales para el correcto desarrollo de la actividad laboral en nuestro país, ya que todas las personas tienen el derecho a realizar sus actividades en un ambiente adecuado, precautelando su salud, integridad y su seguridad.

Se da la inestabilidad laboral para el teletrabajador puesto que no existe normativa legal donde guiarse o ampararse en caso de abuso por parte del empleador, ya que si

bien existe un reglamento interno dentro de la modalidad del teletrabajo emitido por el empleador, no se da una regulación dentro del Código del Trabajo mismo que abarca de forma general derechos y obligaciones para ambas partes contractuales.

De esta manera de no generar un cambio legal en la legislación, generando un fiel cumplimiento de los derechos laborales, no solo que se los vulneran, sino que se limita el desarrollo personal, debido a que no se pueden acoplar a nuevas formas de trabajo., en este sentido la falta de regulaciones legales conllevan a que el teletrabajo no tenga bases de protección de los derechos fundamentales del ser humano para las personas de una fuente de trabajo y por ende de acceder a las satisfacción de sus necesidades en el entorno social, lo cual afecta a su calidad de vida.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se vulneran los Derechos Laborales al no estar regulado el Teletrabajo dentro de la legislación ecuatoriana?

INTERROGANTES

- ¿Cuáles son los factores que generar la vulneración de los derechos laborales?
- ¿De qué manera la inexistencia de una regulación del Teletrabajo limita el desarrollo de la calidad de vida?
- ¿Es necesario implementar la modalidad del teletrabajo dentro de la base legal, como parte de la legislación ecuatoriana?

DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

Delimitación de contenido

Campo: Derecho

Área: Laboral

Aspecto: Teletrabajo

Temporal: El tiempo del problema a investigar es el año 2016

Espacial: Esta investigación se desarrollara en la ciudad de Ambato

JUSTIFICACIÓN

El tema es importante de investigar debido a que en el transcurso de la historia la tecnología ha ido evolucionando al igual que el ser humano, surgiendo así el unir la tecnología con las actividades laborales, en el Ecuador se ha implementado el Teletrabajo como una forma de trabajo el cual consiste en trabajar desde cualquier parte del mundo sin jefes ni horarios, menciona que puede trabajar por este medio cualquier persona incluyendo a las personas con discapacidad para ingresar en el teletrabajo el requisito es tener conocimiento del uso y disponer de medios tecnológicos convirtiéndose así en un trabajo técnico el cual de forma obligatoria debe realizarse el contrato de forma escrita como lo establece el Código de Trabajo.

El trabajador tiene tanto derechos como obligaciones entre los derechos los cuales se encuentran estipulados en el Código de Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, en los cuales indica de forma general el derecho de las personas a realizar las actividades laborales, debiendo ser en un ambiente sano y adecuado, que garantice la salud, la seguridad, la higiene y el bienestar, entre otros derechos del trabajador, los cuales no se dan cumplimiento en el Teletrabajo. Surgiendo la necesidad de mejorar la satisfacción laboral incrementando el desempeño, sociabilización, por parte de los trabajadores para aumentar los resultados en un ambiente más competitivo y comfortable.

La investigación será de gran interés ya que busca mejorar las condiciones de vida del trabajador previniendo la inseguridad laboral y social. La investigación concluirá en la regulación del contrato de las personas que ingresen a trabajar por medio del Teletrabajo, respetando los derechos laborales con la inserción de este tipo de trabajo en el presente Código de Trabajo.

Es factible ya que cuenta con la normativa jurídica favoreciendo el estudio de los Derechos Laborales y el Teletrabajo como una nueva forma de trabajo analizando cada detalle para de esa forma mejorar la calidad de vida de las personas establecida en la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Determinar los derechos laborales en la legislación ecuatoriana para generar la norma que regule el Teletrabajo.

Objetivo específicos

- Establecer las bases del derecho laboral para minimizar la vulneración del derecho personal.
- Contribuir al desarrollo de la calidad de vida, mediante la regulación del teletrabajo.
- Implementar al teletrabajo dentro de nuestra legislación ecuatoriana.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Una vez realizada la respectiva investigación tanto en libros, tratados internacionales, revistas científicas se ha encontrado información como un antecedente que aporta a la presente investigación.

Se pudo determinar que el derecho del trabajo, o derecho laboral, surgen con la clase obrera, los cuales realizaban protestas y marchas en búsqueda de la protección y cumplimiento de sus derechos, dando un claro concepto sobre los que es el derecho del trabajo, cuales son las personas que intervienen dentro de este, respetando así los derechos de las personas y buscando un igualdad.

Derecho del trabajo es el conjunto de normas dictadas por el Estado o autónomas que rigen el hecho social trabajo en sus diversas manifestaciones, básicamente el derecho de los trabajadores y la normas que gobierna los derechos de los mismos, dentro de la colectividad y sus relaciones con la empresa y sus empresarios en la búsqueda de la justicia social, como lo ha manifestado por el tratadista Quiteño (Robalino, 1998, pág. 114).

De esta manera se logra un notable avance del Derecho del Trabajo, mediante instrumentos de Derecho Internacional, Tratados que entran en vigencia en los diversos Estados, que los han ratificado y depositado sus instrumentos de ratificación.

A lo largo del tiempo se han ido dando grandes cambios tanto yendo a la par tanto el desarrollo del ser humano, como de la tecnología creada por el mismo dando paso a la llamada globalización, esta evolución ha sido significativa en varios sectores, entre ellos el sector laboral, llegando a crear un comercio de tipo internacional.

En lo referente al sector laboral, es una consecuencia de varias protestas llevadas a cabo en la revolución industrial, ya que se buscaba una justicia social dado esto se

crea el 11 de Abril, del año 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

Tratando acerca de la Organización Internacional del Trabajo, este tiene su base en el tratado de Versalles que da término a la Primera Guerra Mundial, creando la primera Oficina Internacional del Trabajo, dando inicio a una nueva época del Derecho del Trabajo, que recibe impulso a través de los convenios internacionales, acordados por los miembros de la organización, que forma parte de la Sociedad de las Naciones, estos convenios se suscriben anualmente en las Conferencias Internacionales de Trabajo, según lo emite el experto Quiteño (Robalino, 1998, pág. 19).

La (OIT) se compone por los representantes de gobiernos, sindicatos y empleadores, esta organización tiene como prioridad a la salud, la seguridad laboral y seguridad social.

En relación a los derechos y obligaciones en el trabajo se han realizado múltiples modificaciones en la legislación laboral, ya que los sistemas jurídicos limitan la actividad del empresario tanto en países capitalistas, socialistas y en vías de desarrollo existen formas de protección que evitan la acción sindical para lo cual se debería dar conveniencia y precisión a los derechos de ambas partes.

Dentro de los derechos del trabajador, se encuentra es el respeto a la dignidad y bienestar del trabajador, con las modificaciones realizadas dentro de los cuerpos legales, se busca detener la explotación laboral, con ello no significa que el trabajador debe ser irresponsable, debe cumplir con sus obligaciones, ya que hoy en día lo que importa es la productividad, para lo cual se requiere medios económicos de producción y así lograr un mayor beneficio con el mínimo esfuerzo, según lo expresado por el tratadista Mexicano (Santiago, 1984).

El derecho laboral se ha ido dando a conocer a nivel mundial llegando a la globalización del mismo, siendo objeto de estudio tanto en el derecho internacional público y el privado, como medios de protección en las relaciones laborales se crea en el año de 1948 la Convención Europea de los Derechos del Hombre y Libertades Fundamentales.

No cabe duda que el derecho del trabajo, busca una estabilidad laboral dentro de un contrato de trabajo el cual es de forma bilateral y con la ejecución inmediata del trabajo, es fuente de donde nacen una serie de obligaciones recíprocas para trabajadores y empleadores; es decir, si el trabajador realiza sus funciones ininterrumpidamente a través del tiempo y el empleador le brinda su confianza, le paga su salario y le otorga las demás prestaciones sociales previstas en la ley, con la continuidad en el empleo.

Tratando acerca del derecho laboral y en concreto con lo que tiene que ver en relación a la estabilidad laboral en nuestro país, podemos darnos cuenta que el derecho al trabajo se ha plasmado en las legislaciones del mundo como resultado de las innumerables manifestaciones sociales, resultado de ello nuestra Constitución de la República del Ecuador, adoptado principios del trabajo mismos que sirven como guía para realizar un contrato de trabajo, según lo expresado por el especialista Quiteño (Farinango, 2014).

Acerca del teletrabajo hay que aclarar que primeramente no es una profesión más bien se constituye como una modalidad de trabajo que se puede realizar sea bajo una dependencia o autónoma para el ejercicio de esta modalidad de trabajo se dan de dos formas tanto la normativa, y la iniciativa tanto en América Latina y el Caribe.

A diferencia de Argentina, Chile y Ecuador, se encuentra un país que fomenta y facilita el desarrollo del teletrabajo como es Colombia ayudando al progreso del teletrabajo en América Latina y el Caribe.

Referente a datos estadísticos del teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe, según un informe de una encuesta sobre las telecomunicaciones residenciales hay más de 320.000 hogares que se usan como entornos laborales electrónicos y representan el 3.2% de todos los hogares del país, también demostró que el 40% de estos hogares se han transformado en entornos laborales. (Martino V. d., 2004).

El teletrabajo es trabajar en el domicilio esto se compone de tres cosas el lugar, el perfil, la estructura del empleo, al referirse al lugar se realiza en un indeterminado sitio como respaldo se encuentra en la Organización Internacional del Trabajo

artículo 3° del Convenio N° 177 sobre Trabajo a Domicilio el objetivo esencial es la igualdad entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores asalariados.

Describiendo otra característica del teletrabajo es el perfil del teletrabajador la OIT describe al trabajador a domicilio tradicional de la siguiente manera: Integrado por mujeres con escasos ingresos y baja capacitación, que necesitan actividades que les proporcionen ingresos, este sector de trabajadores a domicilio se caracteriza por recibir una remuneración pequeña e irregular y carecer de los beneficios de la seguridad social.

Mencionando la tercera característica del teletrabajo tenemos la estructura del empleo ya que se le puede considerar como un trabajo informal la OIT indica la estructura del empleo los divide en formales e informales, en cuanto a los trabajadores informales son de diversa índole realizan recuperación de información de redes nacional o internacional o atención al cliente vía virtual o telefónica.

Referente al teletrabajo, pese a que existido numerosas investigaciones, no se encuentra regulado en la legislación ecuatoriana, a pesar de ser reconocido y utilizado a nivel mundial, nuestro país aún no ha optado por ello, lo cual conlleva a problemas jurídicos, y actualmente se encuentra subordinado a un contrato de trabajo normal debido al vacío del cuerpo legal, manifestado por especialista Quiteño (Andrade, 2013).

FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Paradigma crítico-propositivo.-Crítico porque cuestiona los esquemas matrices para realizar la investigación.

Propositivo porque la investigación no es pasiva ante los fenómenos ya que plantea llegar a una solución.

Es crítico-propositivo porque realiza estudios de la realidad de las personas que hacen uso del teletrabajo dentro de la sociedad, y propone una solución de carácter cualitativo.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Es un organismo especializado en asuntos relativos al trabajo, y las relaciones laborales, fue fundado el 11 de abril de 1919, fue creada en búsqueda de la justicia social, de los derechos humanos laborales reconocidos de forma internacional, para fomentar la paz universal de forma permanente.

Dentro de la Organización se encuentran conformados por 187 estados miembros de todos los países, mismos que establecen y formulan políticas para promover un trabajo decente con igualdad de género, contribuyendo a mejorar la situación económica tanto de los trabajadores y empleadores.

La organización trabaja a través de mecanismos como es supervisando normas internacionales, y difusión de la información, la principal actividad que mantiene es la difusión de los principios laborales, supervisar los reglamentos laborales, el cumplimiento de los convenios, y las migraciones laborales, para fomentar la protección social y dialogo a nivel internacional.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Son base para el desarrollo integral de la persona, proporcionando una base sólida de equilibrio, organización y control social, fomentando la igualdad y libertad para lograr la dignidad humana, ya que hace referencia a que todas las personas nacemos libres e iguales en dignidad y derechos.

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES O DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DEL TRABAJADOR

Los derechos laborales estaban incluidos dentro de los derechos humanos, fue así como el continente americano fue el primero en introducir los derechos laborales en un Marco Internacional, la presente carta consta de 39 artículos los cuales regulan la

integridad de los temas laborales, encontrándose principios fundamentales los cuales amparan a todos los trabajadores sin discriminación alguna, estos derechos se basan en la actividad económica o productiva que realice el trabajador y empleador, los cuales deben cumplir y respetar sus derechos y deberes establecidos.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

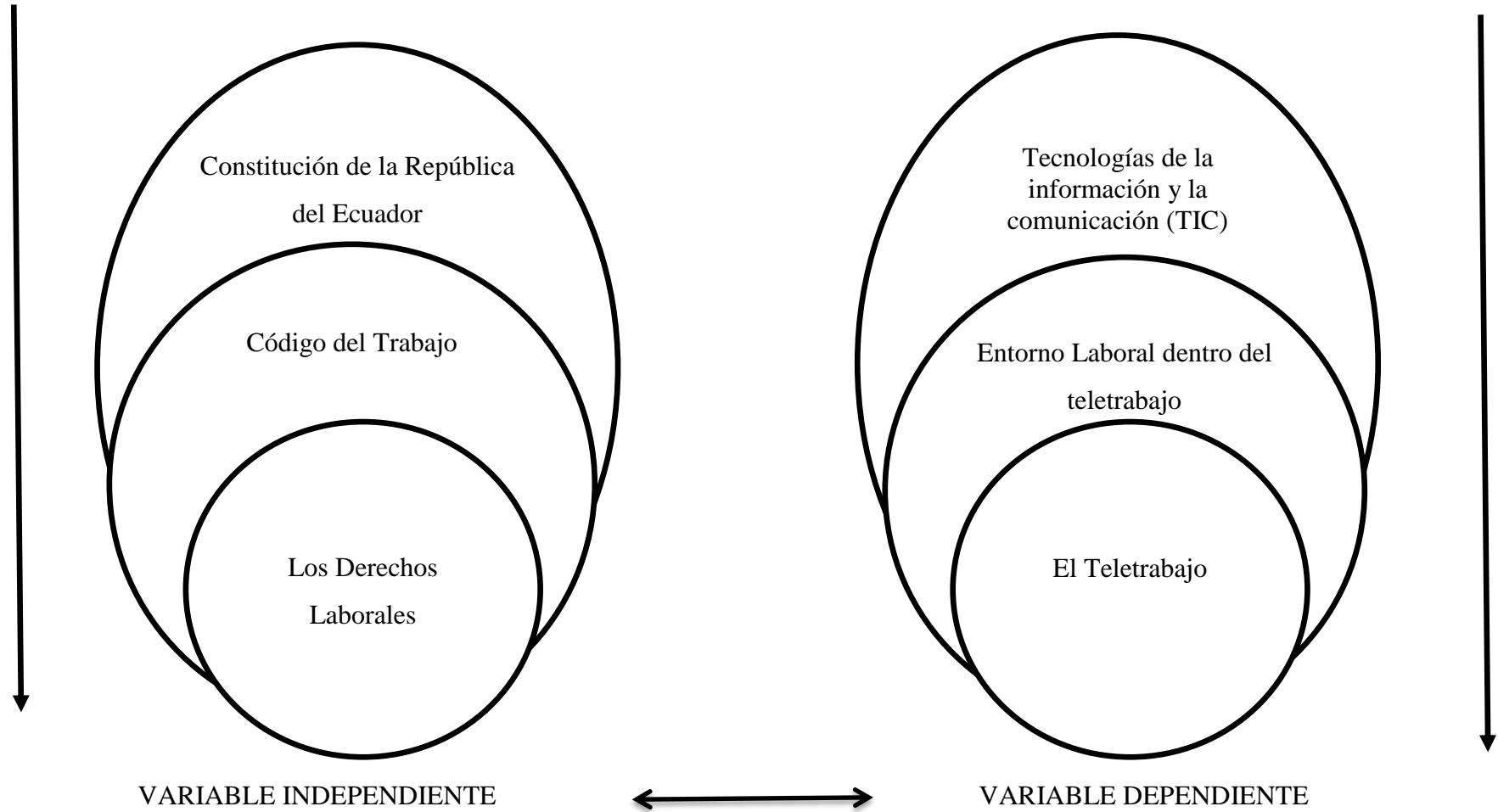
La Constitución de la República del Ecuador es un marco legal que rige a todo un Estado, su última reformación fue realizada el 20 de octubre del 2008, es la principal base jurídica teniendo supremacía jurídica sobre las demás normas, siendo la carta magna más amplia en la historia del país.

La Constitución es importante porque nos establece límites y obligaciones en nuestras actividades cotidianas, lo que conlleva a responsabilidades entre ellas se encuentra el cumplir con nuestro derecho y obligación a la vez como es el trabajo, mismo que nos permite percibir una remuneración, razón por la cual se encuentran establecidos principios laborales para la protección y correcto desarrollo de la persona en el ámbito laboral, y a la vez es de ayuda para su desarrollo económico.

CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código del Trabajo ha ido teniendo sus cambios en el transcurso de la historia, es un documento que contiene normas que regulan la actividad entre el trabajador y empleador, brinda derechos pero también obligaciones que deben acatar tanto el trabajador, como el empleador, su importancia radica en cumplir con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador acatando los principios laborales establecidos, haciendo relación de igual manera con los Tratados y Convenios internacionales, ya que el trabajo es un derecho de toda persona sin discriminación alguna.

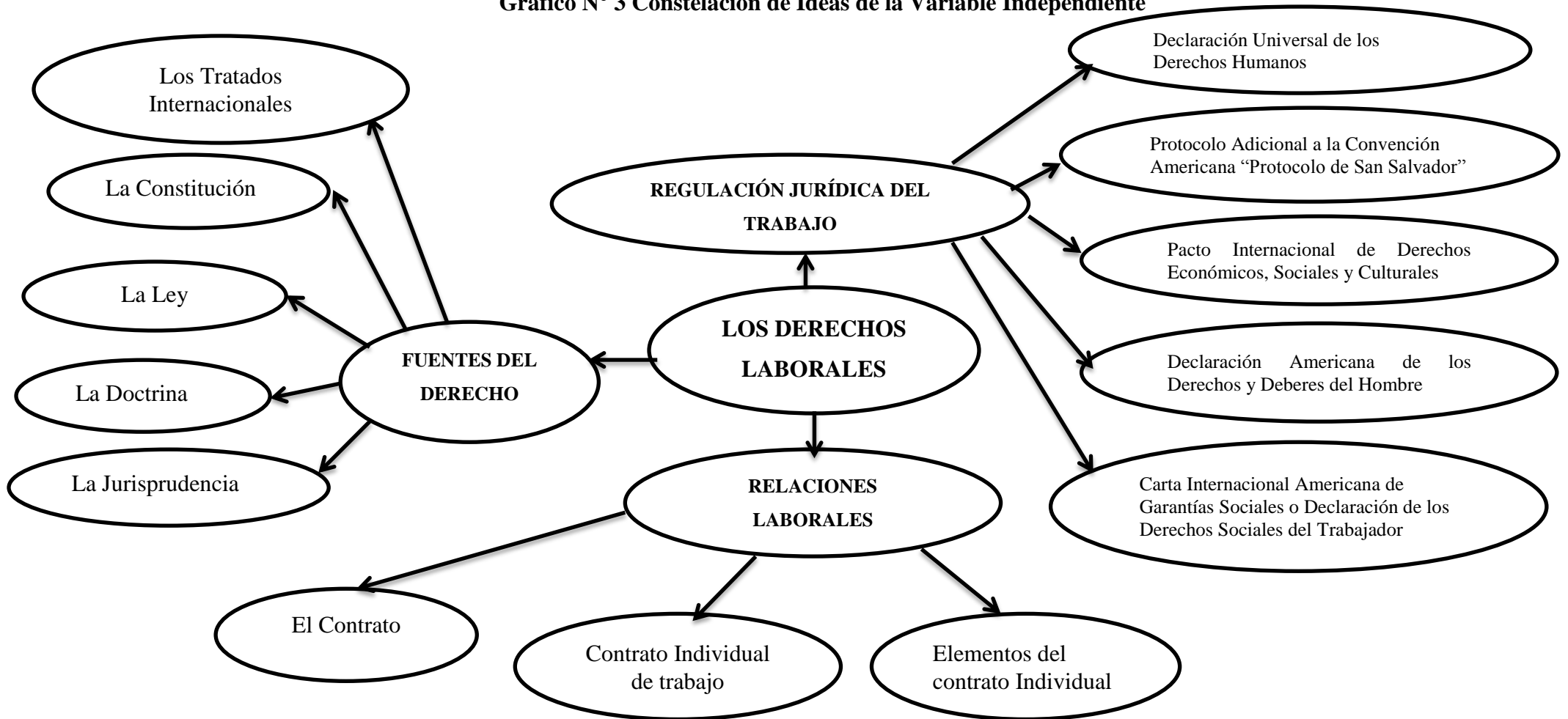
Gráfico No. 2 **Categorías fundamentales**



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Marco Teórico

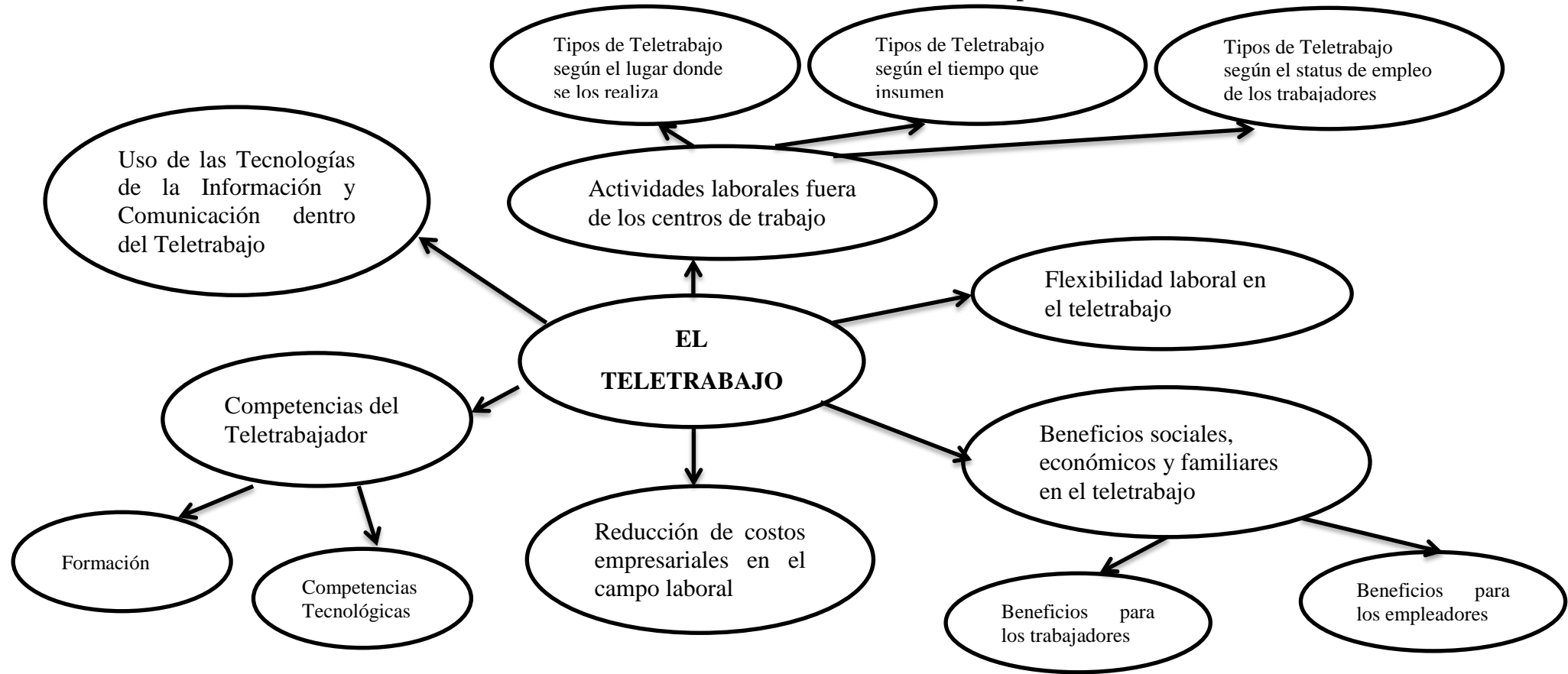
Gráfico N° 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Marco Teórico

Gráfico N° 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Marco Teórico

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República del Ecuador es un conjunto de normas jerárquicamente superior, nuestro país ha pasado por algunos cambios constitucionales en el transcurso de los años, la actual Constitución fue creada en el 2008, dentro de la Constitución se definen derechos y libertades hacia los ciudadanos.

La Constitución de la República del Ecuador cuenta con principios fundamentales utilizados como base, para entablar derechos en instituciones sobre el trabajo y sistemas reconocidos legalmente, obteniendo de resultado una estrecha vinculación que mantiene cierta dependencia, esto mencionado por el especialista Quiteño (Lopez, 2004, pág. 67).

Principios Laborales

Los principios laborales son de vital importancia ya que ahí se sustenta el derecho laboral, se localizan en el ordenamiento jurídico, son de reconocimiento internacional, los principios que se estipula en la Constitución de la República del Ecuador son los siguientes:

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

Manifiesta que es el Estado el que fomenta el empleo, actualmente la situación de la región andina es crítica por el número de desempleo que existe, en nuestro país es un resultado de baja del precio del petróleo, para contrarrestar esto el gobierno ha creado el empleo juvenil para ayudar a los jóvenes que no tienen una experiencia laboral de acuerdo a su preparación académica.

Al mencionar al pleno empleo hace relación al conjunto de personas que se encuentran en una edad laboralmente productiva, en donde tanto la oferta y la demanda se encuentran activas y en iguales condiciones, refiriéndose a que el pleno empleo está presente aun en porcentajes de desempleo en el país ya que se supone

que las personas antes tuvieron un empleo pero decidieron dejarlo porque no cumplía sus expectativas laborales.

El subempleo se da dentro de un mercado de trabajo, en donde el trabajador cumple con sus actividades laborales, realizando menos horas de trabajo pedido directamente por el empleador, como consecuencia el trabajador recibirá una menor remuneración a la que recibe actualmente, esta actividad se da para evitar el despido del trabajador, al encontrarse la empresa con bajas demandas de mano de obra o empleo.

Tratando del desempleo es la carencia de un trabajo y una remuneración dentro de las personas económicamente activas, las cuales no se encuentran trabajando, es por ello que para evitar estos factores sociales dentro de la economía del país es especial el desempleo que es la etapa menos favorecida para las personas, existe una medida para evitar las altas tasas de desempleo como es el teletrabajo, ya que incluye a toda la sociedad incluso a las personas con discapacidad, es decir no tiene restricción o discriminación alguna, busca unir a la sociedad activa de un país.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario.

Este principio menciona que las personas no pueden renunciar a su derecho al trabajo, ya que es un derecho que no se puede tocar, mismo que se encuentra estipulado en tratados internacionales y parte del derecho humano, ya que si la persona no pudiera trabajar no tendría una fuente de ingreso y no aportaría al desarrollo del país.

Los derechos laborales buscan proteger el trabajo humano, este trabajo se lo realiza de forma libre o autónoma, por cuenta ajena, o en relación de dependencia con la finalidad de recibir una remuneración, en general busca dirigir todos los tipos de trabajo que realice la sociedad, así como sus relaciones laborales.

Tratándose de un derecho irrenunciable da a entender que las personas no puede voluntariamente renunciar a sus derechos ya que son garantías dadas por la misma

Constitución, este derecho también aplica dentro de un contrato individual de trabajo porque el trabajador no puede incumplir reglas establecidas ni renunciar al salario.

Los derechos laborales son intangibles porque el trabajador presta un servicio, también se le considera como parte de un patrimonio empresarial por estar directamente relacionados con actividades económicas.

Se puede hacer relación a este principio con el teletrabajo porque cumple con los requisitos establecidos en la Constitución, ya que el teletrabajo respeta los derechos laborales, y ofrece oportunidad de trabajo este es irrenunciable a la vez brinda un servicio relacionándose directamente con ser un derecho intangible.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas serán aplicables en un sentido más favorable hacia las personas trabajadoras.

Tratando del alcance en el ámbito legal, reglamentario y contractual en materia laboral, da entender que si el legislador tiene duda de hasta dónde llega la cobertura o aplicación de una ley, si existe otras normas o referencias legales acerca de un tema en específico, el legislador siempre debe buscar las leyes o contratos que favorezcan al trabajador para que su estabilidad laboral y sus derechos no sean infringidos.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Se debe tener en cuenta que o todos los trabajo son iguales, unos requieren de más preparación, otros del uso de la fuerza, de la experiencia y la responsabilidad, por ello los empleos tienen sus diferencias según su categoría, también se ha dado diferencia por la raza, etnia o nacionalidad, o por ser mujer entre los trabajadores, dando hincapié a la desigualdad laboral y remunerativa.

La ONU busca erradicar la desigualdad remunerativa en la sociedad es por ello que se ha creado en gran parte de los países como base un salario mínimo vital o salario

básico, como medio para evitar la desigualdad y valorar el trabajo de las personas con una igual remuneración.

Referente este tema el gobierno ha ido reformando varias leyes entre estas se encuentra la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA), que sugiere una igualdad en la remuneración, incluso se cambió la palabra sueldo por la de remuneración.

Haciendo relación en cuanto al teletrabajo este se legislara con las mismas bases salariales que cada país tenga tipificado en sus leyes laborales, no tiene en si individualmente una remuneración establecida, ya que respeta las normas laborales de cada país.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Los trabajadores tienen un mayor rendimiento en un entorno físico que sea agradable, para todos los trabajadores de la empresa, el empleador debe verificar que los puestos asignados para sus empleados se ha de forma unificado o individual debe tener todos los servicios y las facilidades para el correcto desempeño de su trabajo.

El Estado protege al trabajador en lo referente a su salud, bienestar mediante el sistema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en los beneficios que presta está el proteger en caso de enfermedad, en la maternidad, desempleo, accidentes de trabajo entre otras situaciones que le puede ocurrir al trabajador, es un sistema completo de ayuda ciudadana.

En el teletrabajo tiene como característica la distancia, por ello no es motivo para que el empleador se desatienda de estos aspectos importantes como el entorno que trabaja, ya que el empleador tiene la obligación de verificar las condiciones en las que laboran sus empleados, evitando así los riesgos laborales.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

El accidente de trabajo es lo que le acontece al trabajador sea dentro de su jornada laboral, también se incluye en el trayecto desde su casa al trabajo o desde el trabajo a su casa, en cuanto a la enfermedad profesional relacionada con el accidente de trabajo se le denomina contingencias profesionales, diferenciándose de los accidente y enfermedades no laborales.

Es de suma importancia la reinserción laboral del trabajador al estar dentro de un mercado de oferta y demanda, el trabajador debe ser reintegrado al trabajo por los ingresos que percibe, lo cual le ayuda para subsistir, el trabajador no le podría negar la reinserción el trabajo, ya que estaría vulnerando el derecho al trabajo.

En relación a este artículo la persona que sufrió el accidente laboral le cubre económicamente el IESS y para su reinserción se debe respetar lo establecido en el código del trabajo en los derechos del trabajador ya que no puede ser despedido de forma ilegal.

De los accidentes laborales en el teletrabajo se puede disminuir ya que no requiere de la presencia personal del teletrabajador, pero en cuanto a las enfermedades ocasionadas por el trabajo se puede dar, al ser un trabajo que necesariamente requiere el uso de las TIC, puede ocasionar problemas en la vista. La espalda o las muñecas de la mano, esta responsabilidad lo debe afrontar el empleador

Garantías

Las Garantías Constitucionales son importantes porque permiten poner un límite frente a un abuso por parte del Estado, ya que tiene como fin el defender los derechos de las personas, dentro de nuestra Constitución las garantías constitucionales son derechos de gran importancia, ya que tratan sobre la dignidad del hombre, en nuestro Estado se encuentra establecido garantías constitucionales.

“Las garantías constitucionales, son un conjunto de medios, declaraciones y recursos que tiene por finalidad asegurar a los ciudadanos el pleno disfrute de sus derechos públicos y privados”, como lo establece el tratadista Argentino (Cabanellas, 2012, pág. 174).

Las Garantías establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, son las siguientes:

Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.

La política pública los realiza el Estado con la finalidad de satisfacer las necesidades de la sociedad, a través del gobierno y apoyo de la administración pública, los bienes o servicios públicos son actividades realizadas por órganos públicos o privados que tienen personalidad jurídica, mismos que son creados por la Constitución, los servicios públicos se caracterizan porque respetan las funciones de los procesos, tiene un funcionamiento permanente.

En este artículo menciona la prestación de bienes y servicios públicos orientado a cumplir con el Buen Vivir o Sumak Kawsay, basándose en el principio de solidaridad, es decir el Estado cuenta con un sistema llamado SERCOP para realizar compras públicas y combatir la corrupción en el país.

Nuestro país contiene garantías a favor de la sociedad, permitiéndole esto realizar cualquier actividad lícita laboral, al hacer mención al principio de solidaridad se entiende que el trabajo que se realice debe beneficiar a las demás personas, por ello el teletrabajo es una forma voluntaria de trabajar, de fácil acceso, lo cual ayuda al desarrollo de la sociedad en general, contribuyendo con la fomentación de fuentes de empleo, orientado hacia el Buen Vivir, como lo menciona la Constitución.

Derechos Laborales

La Constitución de la República del Ecuador establece derechos laborales, tomando en cuenta que los derechos laborales son un conjunto de normas jurídicas que se

encarga de regular y garantizar la actividad laboral que realiza una persona, a la vez que se cumplan los derechos y obligaciones establecidas entre las partes contratantes.

Con respecto al trabajo, en el Artículo 33, establece el trabajo es un derecho, un deber social, y un derecho económico, siendo la fuente de realización personal y base de la economía, el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, vida decorosa, con remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido por el trabajador, como lo expresa la (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 9).

Al hablar del trabajo como derecho y deber social, nos está especificando que este tiene dos funciones el primero que toda la sociedad tiene el derecho del trabajo, nadie puede restringir ese derecho, por otra parte menciona que es un deber social, es decir las personas tienen la obligación de trabajar, esta relación da como consecuencia una ayuda mutua tanto para el Estado y la sociedad.

Del contenido general del artículo, el Estado es parte de un acuerdo que fomenta la competitividad, presentado en la cumbre iberoamericana en la cual el Ecuador establece relaciones basándose en principios como la igualdad de oportunidades, la seguridad jurídica, esto mediante un acuerdo de mypimes, estas son pequeñas y medianas empresas que promueven la actividad laboral.

Una manera de cumplir con estos derechos y deberes de carácter económico se lo realizaría a través del teletrabajo, al ser un sistema que busca netamente ingresos económicos tanto para los trabajadores como para el país que lo implemente este respeta la voluntad del trabajador, siendo reversible su contrato de trabajo.

Acerca de las formas de trabajo en el Artículo 325, establece que el Estado debe garantizar el derecho al trabajo, se reconociendo todas las modalidades de trabajo que se encuentre en relación de dependencia, incluyendo las labores de auto sustento y de cuidado humano, en conjunto con los actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores, manifestado en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 56).

El artículo hace referencia a las modalidades de trabajo, estos son procedimientos o formas que el legislador ha tomado dentro de lo laboral, estableciendo sistemas, en nuestro país, el Código del Trabajo establece las siguientes modalidades como son:

- **El servicio domestico**

Es un trabajador domestico que se le denomina también como criado, empleado, es una persona que realiza labores domésticas, a cambio de una remuneración este puede o no vivir dentro de la casa de la persona que lo contrato, esta persona no busca un fin de lucro al realizar el contrato.

- **Del trabajo a domicilio**

Este trabajo surge con la revolución industrial, es ya un empleo antiguo y flexible que ha regresado con las nuevas relaciones laborales, tanto a nivel nacional e internacional, es un trabajo que se realiza fuera de la empresa, de igual manera recibe una remuneración de parte de la persona que lo contrato.

- **De los artesanos**

Son las personas que realizan objetos con las manos, trabajan dentro de talleres cada objeto que realiza son diferentes ya que se los realiza manualmente, también hace el uso de materia prima o maquinaria según lo que este creando, este trabajador no necesariamente necesita de operarios.

- **De los empleados privados**

Es la persona que presta servicios de carácter intelectual a cambio de una remuneración, sea participando en beneficios, este trabajo no es de tipo ocasional

- **De los agentes de comercio y corredores de seguros**

Un agente de seguros es una persona físico o jurídica que está vinculada mediante un contrato con una entidad aseguradora. Los corredores de seguros son las personas que realizan la actividad de mediación de seguros, este no mantiene vínculos contractuales con ninguna aseguradora.

- **Trabajo en empresas de transporte**

Son empresas que se dedican a la actividad del sector terciario, los mismos que se encargan de contratar a personas necesarias como los choferes, e una actividad que se ha expandido en los últimos dos siglos.

- **Del trabajo agrícola**

Es un trabajo que se caracteriza por ser ejecutado al aire libre, sin horarios, en constante contacto con los animales y las plantas, se especializan en el uso y trato de la tierra.

En cuanto a las modalidades de trabajo dentro de nuestro Código del Trabajo, se debería incluir al teletrabajo como otra modalidad laboral, ya que abarca en las modalidades del teletrabajo se encuentra incluidas algunas áreas que son modalidades dentro de nuestra legislación laboral ecuatoriana.

En el artículo 330 menciona que se garantizará la inserción, accesibilidad, igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores deben fomentar servicios sociales y de ayuda especial, para facilitar su actividad, por ello se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador a las personas con discapacidad por cualquier circunstancia, tipificado en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 57).

Las personas con discapacidad pueden ser entes productivos para la sociedad, estos pueden ser empleados o empresarios los cuales aportan a la economía del país ayudando a reducir el desempleo, se han considerado con respecto a las personas con discapacidad derechos inalienables en el ámbito internacional como son:

- **Organización Internacional del Trabajo(OIT)**

Fue una de los pioneros en reconocer los derechos que tienen las personas con discapacidad y sus oportunidades laborales, se manifiesta que las personas con discapacidad recibirán igual formación que los otros trabajadores, facilitando las mismas condiciones y remuneración, fomentando la igualdad de oportunidades.

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Establece que toda persona tiene derecho y es libre de elegir su trabajo, con igualdad de condiciones, sin discriminación alguna, protegiéndolo contra el desempleo, garantizando una vida digna, protegiendo sus intereses.

En el teletrabajo se considera parte activa y productiva en el ámbito económico de la sociedad a las personas con discapacidad, por ellos el teletrabajo les incluye a las personas con discapacidad para que puedan trabajar y desarrollarse personalmente, realizando labores de acuerdo a su capacidad y percibir una justa remuneración de acorde a las actividades que realiza.

CODIGO DEL TRABAJO

El código del trabajo ecuatoriano se remonta al siglo XX surgiendo en el país una conciencia acerca de las relaciones de trabajo y la necesidad de protección de los obreros, a un principio las normas de protección se encontraban en diversas leyes creándose en el año de 1928 el Ministerio de Previsión Social y Trabajo.

Dentro del código laboral se establecen disciplinas legales las cuales regulan las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, facilitando la producción de las empresas.

El código del trabajo surge de una necesidad social de regular la relación entre el trabajador y el empleador, ya que toma en cuenta la fuerza de trabajo de las personas, esto es un aspecto muy importante para la sociedad, porque ayuda al desarrollo personal esto mediante el trabajo, con la existencia de múltiples abusos en el campo laboral, se diseña un conjunto de leyes y reglamentos encaminados a la protección de los derechos laborales, tipificados ya en la Constitución.

Con respecto a lo establecido en el Código del Trabajo, se menciona que el trabajo surge de la necesidad de regular la actividad laboral, dentro de la Legislación Ecuatoriana, pero pese a los esfuerzos esta aun no se encuentra mayormente regulado ni protegido y no porque ausencia de leyes, más bien considera que las existentes no son correctamente aplicadas, así lo señala el tratadista Quiteño (Barrera, 2003, pág. 6).

Dentro del Código del Trabajo se encuentra tipificados los siguientes derechos laborales como son:

Acerca de la capacidad para contratar en el Artículo 35, se menciona lo siguiente, son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración, como lo establece el (Código del Trabajo, 2016, pág. 21).

Se entienden por capacidad de contratar a los recursos o capacidades que tiene cada persona, identidad o institución con la finalidad de desempeñar una tarea, se entiende según lo estipulado todas las personas que tengan la capacidad legal, esta capacidad

se encuentra tipificada en el Código Civil Ecuatoriano, para que las personas se obliguen con otra mediante una declaración u contrato es necesario:

- **Que sea legalmente capaz**

La capacidad jurídica es un derecho que se otorga hacia las personas, para que estas puedan adquirir los derechos, y contraer obligaciones, sin la interferencia de un tercero.

- **Que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio**

Estos vicios jurídicos producen la invalidez del contrato, se encuentran los vicios sustanciales o de forma, es cuando una de las partes no ha realizado el contrato libremente, todo contrato debe surgir libre y espontáneamente.

- **Que recaiga sobre un objeto lícito**

El objeto lícito va siendo un elemento esencial, requisito que valida el acto jurídico, disponiendo que todo negocio jurídico se ajusta a la ley.

- **Que tenga una causa lícita**

Se le conoce también como causa legal los contratos realizados con una causa lícita produce efectos jurídicos ya que es un elemento generados de la obligación.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Son obligaciones del empleador:

- **Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código**

Dentro del contrato se establece la remuneración que adquirirá el trabajador por sus servicios, el pago es una manera de extinguir la obligación, existe una variedad de formas de pago teniendo al pago habitual que es la relación directa con el servicio prestado, se lo hace semanal, quincenal o mensualmente, el empleador puede pagar en especie es decir paga parte del salario en bienes materiales como alimentación, habitación o vestuario.

- **Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales.**

Da a conocer que el empleador debe pagar al trabajador si le sucede un accidente dentro del trabajo, de ida al trabajo o de regreso a su hogar, para ello en el ámbito internacional existe el Convenio sobre la Indemnización por Accidentes de Trabajo, dentro del cual se establece lo siguiente:

- Los miembros de la OIT garantizaran a las víctimas de accidentes de trabajo una indemnización y también a sus derecho ambientes.
- La indemnización se aplicará a todos los trabajadores incluyendo aprendices, sea que pertenezcan a establecimientos públicos y privados.
- En caso de muerte, o incapacidad permanente se indemnizara en forma de renta a sus derechohabientes.
- La victima de accidente de trabajo tiene derecho a una asistencia médica, quirúrgica, y farmacéutica necesarias.

Referente a los riesgos que provienen del trabajo, el Artículo 38, menciona que estos riesgos y daños se encuentran a cargo del empleador, y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre algún daño personal, está en la obligación de indemnizarle, siempre que este beneficio no sea concebido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, según lo establece el (Codigo del Trabajo, 2016, pág. 22).

- **Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan**

Todo empleador está obligado a llevar un registro en el cual controle las asistencias del régimen laboral de la actividad privada, puede ser llevado en un soporte físico o digital con las medidas de seguridad respectiva para que no se altere la información, se deben conservar estos registros un tiempo prudente para que no exista inconvenientes posteriores.

- **Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado**

Respetará el empleador el reglamento aprobado y establecido dentro de la empresa, el reglamento ayudara a regular las actividades y desenvolvimiento de los trabajadores.

- **Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra**

Se han dado varios proyectos y acuerdos para evitar el maltrato laboral o bossing, en el cual se menciona que con el transcurso del tiempo la victima tiene problemas psicológicos y emocionales, por ello los varios países buscan mediante la presentación d proyecto erradicar este maltrato que va en contra de los derechos humanos.

- **Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social**

El seguro social es un derecho fundamental que tienen las personas como medida de protección en caso de algún inconveniente laboral, es por eso que se ha creado la Organización Iberoamericana de Seguridad Social dentro de este convenio se encuentra:

- Se aplica sobre los derechos de asistencia medico sanitaria, según los sistemas obligatorios de la seguridad social.
- Estos derechos se mantienen a las personas que presten y hayan prestado servicios en el Estado al que pertenecen.
- Las personas protegidas son directamente beneficiarios del Sistema de Seguridad Social

- Las autoridades competentes son los ministerios de cada Estado o instituciones que tenga competencia.

En el Ecuador existe la Ley de Seguridad Social en relación del trabajador y del empleador, el empleador está obligado asegurarlo a su trabajador esto se establece en el Capítulo II, de la Ley de Seguridad Social acerca de los asegurados obligados encontrándose los siguientes:

- El trabajador que está en relación de dependencia, el obrero, el servidor público, toda persona que preste un servicio mediante un contrato de trabajo.
- El trabajador autónomo que realiza sus actividades, sin la dependencia de otro y sin horarios establecidos
- El que administra o dirige un negocio
- El empresario o persona que maneja o arriesga capitales
- El menos de edad que se encuentre trabajando sin relación de dependencia
- El derechohabiente que recibe una remuneración por su familiar fallecido

Al tratar de la seguridad social, se señala que son las actividades que realizan un conjunto de instituciones para la protección de una población, en relación al aspecto económico, enfermedades, accidente, en caso de suscitarse un inconveniente este tiene derecho que se le atiende inmediatamente, como lo menciona el especialista Argentino (Torre, 2011, pág. 959).

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Las obligaciones del trabajador son de carácter jurídico, es un vínculo entre el trabajador y el empleador que mediante un contrato se obliga el trabajador a cumplir ciertas obligaciones laborales que el empleador estime necesarias para el desarrollo de la empresa.

Dentro de nuestro Código del Trabajo se establecen las siguientes obligaciones que debe acatar el trabajador:

- **Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.**

El cumplimiento de lo establecido en un contrato es de gran importancia para la empresa o negocio porque ayuda directamente a que el empleador tenga un éxito ya que la falta de compromiso tiene como resultado la disminución de la productividad en cualquier área del trabajo, la OIT le da una especial importancia al contenido del contrato de trabajo ya que es un pilar fundamental para la productividad.

- **Observar buena conducta durante el trabajo**

El trabajador debe respetar el protocolo que tenga la empresa, la cortesía siempre debe primar en el ámbito laboral, esto se evidencia desde el tono de voz, y el trato hacia los que nos rodean, para fomentar una convivencia armónica entre el trabajador y el empleador.

- **Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal**

Los reglamentos internos son documentos realizados con una investigación previa, buscando objetivos positivos que ayuden al desarrollo de la empresa, estos reglamentos se dan a conocer dentro del establecimiento de trabajo, donde se indica varias disposiciones que el trabajador debe acatar, ya que es un documento legal previamente analizado.

- **Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo**

El trabajador está en la obligación de avisar anticipadamente al empleador que por causas de fuerza mayor faltará a sus labores, si el empleador creyere pertinente solicitará un documento donde conste el motivo por el cual faltará.

- **Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta**

Los empleados de la empresa tienen una función esencial como es la tarea de proteger la información o propiedad intelectual de la empresa, la lealtad de los empleados es sumamente importante, por ello los empleadores deben buscar mecanismos para ganarse la confianza y credibilidad de los empleados.

LOS DERECHOS LABORALES

Los Derechos Laborales son reconocidos a nivel mundial, se encuentran estipulados en varios convenios y tratados internacionales entre ellos se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en el año de 1919 en Ginebra, basándose en la conferencia de Paz de Versalles para establecer derechos y condiciones de vida digna, justa y equitativo ya que es un organismo especializado de la Sociedad de las Naciones.

Los derechos laborales se han dado a conocer a nivel mundial, debido a los desequilibrios y desigualdades dentro del trabajo, esta diferencia se evidenció más países de primer mundo, haciendo preferencia a los trabajadores calificados, obteniendo estas ganancias elevadas, en relación a los trabajadores menos calificados, dando paso a la inestabilidad, desempleo, según lo establece el experto Español (Cavas, 2008).

En nuestro país los derechos laborales se encuentran establecidos en el Código de trabajo, en base a los principios Constitucionales referentes al ámbito laboral, el Ecuador ha suscrito diversos Convenios, Tratados en relación a los derechos laborales esto a la vez ayuda de forma directa al desarrollo del país, la protección de los derechos, impulsa el desarrollo personal de la sociedad ya que le brinda herramientas para poder desenvolverse en el ámbito laboral, con la certeza de que está protegido.

Dentro del derecho del trabajo en el aspecto jurídico laboral existen dos protagonistas como son:

- **El Trabajador**

El trabajador es la persona que presta sus servicios a cambio de una retribución, esta está subordinada hacia otra persona, una empresa o institución, el trabajador debe cumplir todos los requisitos legales, el servicio que presta el trabajador no debe ser forzoso ya que el trabajo se da de manera voluntaria.

El trabajador es una persona dependiente o subordinada, que trabaja de forma voluntaria, bajo una dependencia a cambio recibe una remuneración, puede darse que personas de la misma ocupación estén amparados en un país y en otro

no lo estén, ya que todos los trabajos no son iguales, un claro ejemplo del cambio es el servicio doméstico, que antes no estaba regulado y ahora sí lo está, en general todos los trabajadores están sometidos al derecho laboral, según lo manifestado por el tratadista Argentino (Torre, 2011, pág. 944).

- **El Empleador**

El empleador es toda persona natural o jurídica, que hace uso de los servicios del trabajador, esto lo lleva a cabo por medio de un contrato.

El empleador pueden ser personas individuales o colectivas los cuales necesitan uno o varios trabajadores dependientes que requieran de una remuneración, no todos los empleadores son empresarios, ya que una persona que requiera servicios domésticos se denominaría patrón, también se diferencian de las personas que hacen las labores de zapateros entre otras actividades se les conoce como trabajadores independientes, como lo expresado por el especialista Argentino (Torre, 2011, pág. 945).

REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO

El trabajo es la esencia de la existencia humana, gracias al trabajo el hombre se separó del mundo animal empezando a producir y desarrollar mejores alternativas de trabajo llegando a la necesidad de una regulación por parte del derecho permitiendo la convivencia para la producción de los bienes y servicios, la regulación jurídica es posible con la organización de las personas, dando paso al aspecto humano dentro de la relación obrero patrón, creando normas dentro de instrumentos internacionales.

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración de los derechos humanos es un documento creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, los derechos humanos aparecen en el siglo XVII con el derecho natural, esto se encuentra creado por los estados miembros de la ONU y de representantes de los países, esta propuesta se dio a votación en los países a nivel, al tratarse de los derechos humanos fue votos a favor permitiendo su creación.

A continuación se mencionan los derechos laborales tipificados en la presente Declaración Universal de los Derechos Humanos:

- **Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.**

Referente a la libertad de reunión es un derecho humano que las personas tienen para conformar asociaciones, grupos y organizaciones con un fin lícito, se constituye grupos permanentes o personas jurídicas, con la libertad de pensamiento y opinión.

- **Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.**

El esfuerzo nacional es la unión de toda la sociedad para contribuir a la seguridad nacional, con la intervención internacional encontrada en tratados y convenios que ha firmado y ratificado el Ecuador, con la intervención de los recursos del Estado o recursos públicos que son todas las fuentes de ingreso que recibe el país, proveniente de cualquier naturaleza, con la finalidad de financiar los gastos públicos, estos ingresos que se recibe de los trabajadores como son:

- Los Impuestos

El impuesto es un tributo que lo rige el derecho público, este no necesita una contraprestación por parte de la administración, el impuesto surge dentro del ámbito tributario, estableciendo que los que más tienen deben aportar más para fomentar el principio de equidad, es una carga obligatoria para las personas y las empresas caso contrario el Estado no dispondría de fondo para la ejecución de obras.

- Las Tasas

Es un tributo por la utilización privada o aprovechamiento especial de los bienes de dominio público siendo las actividades del régimen que afecten o beneficien al obligado tributario, mismo que no se puede dar en relación al sector privado.

- Las Contribuciones Especiales

Son tributos que consiste en obtener por el obligado tributario un beneficio de sus bienes como resultado de la realización de obras públicas, establecimientos o servicios públicos, aquí se aplica no paga más el que más tiene, sino el que más se beneficia, esto se observa en las llamadas mejoras.

- **Toda persona tiene derecho a un trabajo, a la libre elección de su trabajo, a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, fomentando la protección contra el desempleo.**

Es un derecho de las personas el trabajo, ninguna persona puede obligar a la prestación de un servicio porque el trabajador puede elegir voluntariamente la prestación de sus servicio, al mencionar condiciones equitativas hace referencia a una igualdad entre las partes y satisfactoria que sea de agrado tanto para el trabajador como para el empleador, la protección contra el desempleo es denominado también subsidio por desempleo, seguro de paro o cesantías, el pago lo realiza el gobierno hacia las personas desempleadas cotizando con el tiempo que han prestado el servicio laboral, en caso del ámbito privado se refieren a compromisos de pagos de hipotecas o alquileres, la protección es parte de la estructura de la seguridad social.

- **Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.**

Referente al derecho de las personas en cuanto a la igualdad salarial menciona que se debe dar sin ningún tipo de discriminación como lo informa la OIT el problema de la discriminación salarial ha persistido a nivel global, ya que las personas que pertenecen a ciertos grupos son discriminados accediendo a trabajo deplorables, sin ningún tipo de seguro o capacitación, fomentando la pobreza y la exclusión social.

Menciona la igualdad salarial siendo el trabajo que realizan un trabajador es similar al que realiza el otro trabajador, como consecuencia ambos deben recibir una misma remuneración, sin diferencia alguna, respetando el principio de igualdad ante la ley.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"

El protocolo se crea con la finalidad de que los derechos ya consagrados en anteriores convenciones y tratados sean estos reafirmados, que se los desarrolle y perfecciones para que se encuentre protegidos, basándose siempre en la integridad y el respeto de la persona, al igual que de los recursos naturales de cada país.

El Ecuador reconoce este protocolo el 17 de noviembre de 1988, lo ratifica el 02 de octubre de 1993, el presente protocolo se establece los siguientes derechos en cuanto al trabajo:

- **Derecho al Trabajo**

El trabajo es un derecho de todas las personas en general, ya que contiene la oportunidad de tener una vida digna y decorosa, con la ayuda del desempeño de una actividad lícita, y libremente escogida o aceptada.

El derecho al trabajo es de carácter irrenunciable, por ende todas las personas sin discriminación alguna, puede acceder a este derecho dando como resultado la igualdad de oportunidades, siempre y cuando esta prestación laboral sea dentro de las actividades lícitas, siendo un elemento del acto jurídico, por ello es voluntaria por parte del trabajador.

Los Estados adoptaran medidas que garanticen la plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos técnico-profesional, particularmente los destinados a los minusválidos, los Estados deben ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, con el fin de que la mujer pueda contar con la posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Las medidas garantistas son disposiciones legales que tienen como fin garantizar o asegurar el derecho al trabajo y todo lo que le compone como proyecto, capacitaciones, encaminadas al desarrollo del empleo.

- **Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo**

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, es de alcance para todas las personas, las cuales accedan a oportunidades de empleo que sean justas y satisfactorias, es por ello que los Estados garantizan dentro de su legislación estas medidas para cumplir con lo establecido en tratados internacionales.

Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción

“El salario o remuneración viene de salarium o sal es la compensación que obtiene el empleado u obrero a cambio de un trabajo, el trabajador también obtiene varios beneficios como son las indemnizaciones” (Cabanellas, 2012, pág. 399).

- **El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva**

Todo trabajador tiene todos los derechos de cambiar de empleo si así lo considera, al ser una prestación voluntaria lo puede realizar, el empleador debe ser avisado de la decisión con anterioridad para que tome las medidas correspondientes, se debe respetar el reglamento que se encuentre establecido.

- **El derecho del trabajador a la promoción y ascenso en su trabajo, teniendo en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y el tiempo de servicio**

Las promociones y los ascensos se dan dentro de las empresas, lo cual implica cumplir funciones de nivel superior, hasta el término de su relación laboral, referente al ascenso, se toma en cuenta tres características siendo estas la antigüedad, la selección por méritos, y la libre elección del empresario.

- **La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, es de acuerdo con las características que exige las industrias y profesiones, con las causas de justa separación**

La empresa esta en la obligación de ofrecer una estabilidad laboral al trabajador, y aportar de forma directa, a la disminución de la tasa de desempleo en el país.

- **En cuanto al despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización, o la readmisión en el empleo o cualquier prestación.**

Es la terminación del contrato de trabajo de forma injusta, en caso de darse este inconveniente puede reclamar por la vía judicial o un reclamo administrativo, el reclamo ante la inspección de trabajo conlleva la citación del empleador buscando un avenimiento, en caso de no darse se incurre hacia los tribunales de trabajo, para evitar inconvenientes todo despido debe estar debidamente fundamentad en las condiciones que establece la ley.

- **La seguridad e higiene en el trabajo**

El empleador es la persona responsable que debe entregar al trabajador un lugar seguro y que cumpla con los estándares de higiene, y es obligación del trabajador conservar de forma adecuada su lugar de trabajo.

- **La limitación razonable de las horas de trabajo**

Dentro de esta limitación se incluye tanto horas diarias como semanales, es por ello que ningún trabajador puede excederse de las 8 horas diarias y 40 semanales en la prestación de sus servicios, cumpliendo con lo estipulado dentro de lo legal.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Son considerados derechos de igualdad material, ya que buscan alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas, y el máximo alcance de una vida digna, protege a las personas de los abusos de las autoridades del gobierno, con el interés de precautelar la integridad personal, a la vez vigila que se cumpla las garantías y procedimientos judiciales.

Dentro del presente Pacto, se mencionan los siguientes derechos laborales:

- **Derecho al Trabajo**

Es el derecho de toda persona de contar con un trabajo, que sea elegido o aceptado libremente, como un medio de las personas para vivir, por ello todos los Estados deben garantizar y adoptar programas, de formación, normas y técnicas, para un correcto desarrollo económico, social, y cultural, esto dentro de una ocupación plena y productiva.

El derecho del trabajo es reconocido por todos los Estados suscritos, buscar el bienestar de la persona, en todo el ámbito de su vida, mencionando que las personas deben trabajar para ser un ente productivo para la sociedad.

- **Derecho a Condiciones Equitativas y Satisfactorias de Trabajo**

Dentro de este derecho se establece el salario mínimo, y el goce del mismo por un trabajo igual, dentro de esta igualdad se encuentra las medidas adecuadas de seguridad e higiene, la igualdad de oportunidades, toma en cuenta en tiempo de servicio, menciona que se debe establecer un límite de horario de trabajo, el cual debe constar con una remuneración justa incluyendo los días festivos.

Al mencionar las condiciones equitativas, se refiere a las condiciones de trabajo, deben tener todos los trabajadores una igualdad de oportunidades, sin discriminación

alguna, el trabajo debe ser siempre elegido voluntariamente para que el trabajador este satisfecho con su labor, lo cual da como resultado un buen desempeño laboral.

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

La presente declaración indica que todas las personas nacemos libre y en igualdad en dignidad y derechos, por ello los derechos y deberes deben ser cumplidos por todos los individuos de la sociedad, ya que esto permite proteger la libertad y dignidad humana.

Se establecen los siguientes derechos, y deberes en relación al trabajo, como son:

- **Derecho al Trabajo y a una Justa Retribución**

Toda la persona que trabaje, tiene el derecho a recibir una justa remuneración, la cual debe ir de acorde a sus capacidades, y destrezas para que le asegure un nivel de vida conveniente tanto para el trabajador, y para su familia.

Las personas deben trabajar de acorde a sus capacidades, esto sin discriminación alguna, es decir según la actividad o desenvolvimiento que desempeñe el trabajador, debe percibir una remuneración acorde a los parámetros legales.

- **Deber de Trabajo**

Es deber de todas las personas el tener un trabajo, dentro de su capacidad y posibilidad, con el fin de obtener los recursos para su subsistencia, mismo que debe ir en beneficio de la comunidad.

El trabajo es un deber social, este debe llevarse a cabo dentro de las capacidades laborales de cada individuo, este trabajo deber ser licito, y estar orientado hacia el beneficio de la sociedad, por ende esto conlleva a una igualdad laboral, tanto en condiciones como en beneficios.

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES O DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES DEL TRABAJADOR

El objetivo de la presente Carta, es el reconocer y amparar los principios fundamentales de todos los trabajadores, bajo un sistema de garantías, y la realización de inspecciones para verificar el cumplimiento de las mismas.

Se establece en la Carta los siguientes derechos:

- **Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación, y dedicarse a la actividad que le acomode**

La persona es libre de trabajar en lo que se sienta cómodo y sea una actividad acorde a sus capacidades, está también en la libertad de cambiar de empleo cuando lo considere pertinente.

- **Todo trabajador tiene derecho a un salario**

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario, el cual debe cubrir las necesidades normales de su hogar, ya sea en el ámbito, material, moral y cultural, según lo establecido en cada trabajo, esto según el sistema de remuneración de las empresas, en el caso de no estar regulado una remuneración se lo hace bajo un salario mínimo.

- **La jornada de trabajo**

Una jornada ordinaria de trabajo no puede excederse de 8 horas diarias, y de 48 semanales, la duración de la jornada laboral noo debe excederse de las 9 horas ya que el límite diario de trabajo se podrá dar siempre y estas no excedan de las establecidas por semana.

Los empleadores deben respetar y cumplir con lo establecido referente a la jornada laboral, ya que ayuda para un correcto desempeño de las labores, en caso de que no cumpliera estaría infringiendo la ley, razón por la que será sancionado.

RELACIONES LABORALES

La relación laboral es lo establecido entre el trabajo y el capital, dentro de un proceso de producción la persona que aporta su trabajo se le denomina como trabajador, en un contrato, mientras el que aporta el capital se le denomina empresario; el trabajador siempre va ser una persona natural, mientras que el empleador puede ser una persona física o jurídica, cada parte es libre de contratar en una relación laboral, encontrándose regulada en el contrato individual de trabajo.

Dentro de la relación laboral se da un conflicto de intereses ya que el empleador intenta sacar el mayor beneficio valiéndose de su poder económico, social y político, por cuanto el trabajador es la parte más débil dentro de una relación contractual, por ello la legislación laboral busca proteger los derechos del trabajador.

El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un conjunto de normas que regula la relación laboral realizando un acuerdo entre las partes dentro de las leyes laborales dentro, del contrato se establece la remuneración que percibirá el trabajador, con esta acción se hace efectivo la relación laboral, el trabajador está bajo la subordinación del empleador, por ello debe cumplir lo que se ha establecido dentro del contrato.

El contrato Individual de Trabajo

Este contrato de trabajo es un contrato personalizado de una parte que entrega su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, se denomina individual porque el trabajador es solo uno dentro de la relación laboral.

“La doctrina moderna ha considerado al contrato individual de trabajo como la institución de carácter jurídico que tiene caracteres propios y se diferencia de los contratos análogos en el ámbito civil”, expresado por el tratadista Argentino (Torre, 2011, pág. 949).

El contrato individual de trabajo, es un acuerdo de voluntades, en donde se evidencian los derechos y obligaciones de cada una de las partes, es donde el

trabajador se compromete a la realización de una obra o servicio, encontrándose subordinado bajo otra persona denominada empleador.

Acerca del contrato individual de trabajo, se encuentra tipificado en el Artículo 8, mencionando que es un convenio en el cual una persona se compromete a prestar un servicio lícito y personal hacia otra, bajo dependencia, para recibir una remuneración establecida por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre, expresado en el (Codigo del Trabajo, 2016, pág. 7).

Elementos del contrato individual de trabajo

- **Acuerdo de voluntades**

Dentro del Código del Trabajo hace mención al acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, siendo el consentimiento o acuerdo bilateral de las partes formando parte del derecho privado al ser una voluntad expresada se vuelve obligatorio.

- **Prestación de servicios**

Es un contrato en el cual las personas se obligan al cumplimiento de servicios lícitos, que se encuentren dentro de lo legal, es un trabajo directo y personal.

- **La Dependencia**

El trabajador se encuentra bajo las órdenes o instrucciones del empleador, dentro del lugar del trabajo, los horarios, forma de llevar a cabo las labores, se menciona también que esta subordinación puede ser técnica, económica y jurídica.

- **La Remuneración**

En la remuneración se establece el monto o cantidad que el empleador deberá pagar es un elemento importante que le identifica al contrato, siendo una forma de prevenir los conflictos laborales ya que el contrato con sus debidas estipulaciones es dado a conocer con anterioridad al trabajador.

En el Ecuador basándose en lo tipificado en el código del trabajo así como en la constitución y tratados internacionales, crea el Ministerio de Relaciones Laborales cuya finalidad u objetivos estratégicos son:

- El perfeccionar un programa integral de fortalecimiento institucional, que contribuya a desarrollar la calidad del servicio público ecuatoriano.
- Aumentar sistemas integrados de información y gestión públicos, y de monitoreo, en el sector privado, que impulse la productividad, la competitividad, el profesionalismo y la eficiencia del personal.
- Desplegar un sistema de evaluación de control público y privado, referente a manejo de las leyes, normativa ministerial, priorizando el respeto de los derechos fundamentales de los servidores y trabajadores.
- Guiar, evaluar y organizar una política nacional de generación de empleo, promover la igualdad de derechos.
- Realizar la capacitación y formación profesional tanto en lo público y privado, así como la reconversión y reinserción laboral, para la igualdad de condiciones.
- Difundir políticas y lineamientos técnicos para la evitar los denominados riesgos laborales.

Las políticas que establece el Ministerio de relaciones Laborales son:

- Impugnar las nocivas prácticas empresariales, dentro de lo laboral y seguridad social.
- Crear un diálogo social para fomentar la conformación de organizaciones laborales.
- Inducir al cumplimiento de los derechos del buen vivir, priorizando los grupos de atención prioritaria.
- Potenciar a erradicar de toda clase de discriminación.
- Colaborar la reducir el desempleo en el país.

FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Las fuentes del derecho laboral son fuentes de producción o a su vez de creación de normas jurídicas, conocidas como las fuentes formales o de derecho.

El estudio de las fuentes del derecho laboral, se relaciona a la investigación científica del origen de las disposiciones que se aplican en las relaciones laborales, como así lo determinó el Abogado López, en su obra “Derecho Laboral Ecuatoriano” manifestando además que es fundamental poseer pleno conocimiento de la procedencia de las instituciones, sus normativas y principios, aquellos que le han otorgado a esta rama del derecho características especiales, como manifiesta el especialista Quiteño (Lopez, 2004, pág. 73).

Son fuentes del derecho laboral las siguientes:

- **Tratados Internacionales**

Pueden ser considerados como una fuente externa del derecho laboral, por ser impuestas hacia el Estado, constituye un pilar fundamental de los derechos laborales por hacerlas más sólidas, un claro referente de las normas internacionales es el Marco Europeo donde se encuentran varios países miembros, en donde todos los países miembros deben respetar y hacer cumplir los derechos laborales establecidos.

- **Constitución**

En la Constitución se encuentran todos los derechos y obligaciones fundamentales que tienen la sociedad, se encuentran derechos adquiridos por los ciudadanos, siendo estos de carácter universal, y son irrenunciables en cualquier circunstancia, se encuentra referente al ámbito laboral, el derecho a un trabajo digno, a una remuneración justa, que cubra las necesidades económicas de la familia, establece el acceso a la seguridad social, siendo un medio de protección para el trabajador, estos principios establecidos se efectúan mediante la prestación de servicios lícitos, en favor del trabajador por considerársele un punto débil en la relación contractual.

- **La ley**

Es considerada la fuente más importante, por ser la encargada de regular las relaciones laborales de los miembros de un Estado, sus leyes se asemejan entre sí ya que se rigen por tratados de carácter internacional.

Es la norma establecida el legislador en la cual se manda, prohíbe o permite algo en relación con la justicia en caso de incumplimiento tiene la respectiva sanción, llega a ser la principal fuente de derecho laboral, contiene una estructura de competencia dentro de cada país, la ley nace de la necesidad de la sociedad.

- **Doctrina**

Son conjunto de opiniones emitidas por tratadistas en relación de la ciencia jurídica, esta constituye una fuente formal del derecho, se da más dentro de las universidades que estudian acerca de derecho.

Acerca de la doctrina como fuente del derecho laboral se menciona que son opiniones de estudiosos del Derecho, los cuales sugieren soluciones en cuestiones aun no legisladas, la opinión emitida influye sobre la labor del legislador en sus decisiones, son de importancia incluso dentro de las leyes vigentes, como lo manifiesta el especialista (Cabanellas, 2012, pág. 132).

- **Jurisprudencia**

Son las decisiones emitidas por los jueces en el momento que resuelven un conflicto de carácter laboral, en caso de que las leyes no sean claras, es el juez el encargado de resolver la situación según su criterio, en apego a lo legal. Es un conjunto de derechos constitucionales, de la cual se extrae la interpretación emitida por los jueces, es parte del derecho positivo, evita que una figura jurídica sea interpretada de dos maneras basándose en las sentencias.

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC'S)

Las tecnologías de la información y la comunicación se dio inicio en los años 90 es una manera de comunicarse se relaciona con la informática lo cual va conectada con el internet, es un conjunto d innovaciones tecnológicas y de herramientas que permite un funcionamiento en la sociedad. Esta tecnología de la información y comunicación consta de herramientas que procesan, almacenan, resumen e información en diversa forma.

En Latinoamérica existen leyes que regulan el teletrabajo usando dentro de esta modalidad laboral las tecnologías de la información y comunicación TIC, ya que se necesita la cooperación de los equipos de trabajo, las empresas que optan por utilizar las tecnologías tienen los siguientes beneficios:

- Reducción de costo en la adquisición del hardware y software, ya que los trabajadores puede usar sus propios ordenadores.
- Reducir el mantenimiento de equipos.
- Control total en las aplicaciones mediante el uso de escritorios virtuales

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), deben ser aprovechadas para el desarrollo integral de la sociedad, sea en el aspecto económico, impulsando así el potencial humano en sus diferentes dimensiones para la prosperidad personal, económica y fortalecimiento democrático con transparencia y justicia social, según lo expresa el especialista Español (Sanchez, 2008).

EL ENTORNO LABORAL DENTRO DEL TELETRABAJO

El entorno laboral es un aspecto de gran importancia dentro de una empresa ya que depende de ello gran parte del desempeño de los trabajadores, siendo la forma de relacionarse con las demás personas, dentro del teletrabajo ya no existe un entorno laboral directo entre el trabajador y el empleador, por el contrario con el uso de las nuevas tecnologías se dan nuevas formas o conceptos dentro del entorno laboral, al ser un trabajo a distancia y virtual se fomenta lo que son las llamadas telefónicas, o comunicación por videollamadas e incluso se da el intercambio de la información con otros compañeros del medio laboral sea a nivel nacional o internacional.

EL TELETRABAJO

Es una actividad donde los empleados de una empresa realizan su trabajo fuera del ámbito geográfico diferente a la que usaba en el centro de trabajo, formando una organización laboral bajo un contrato de trabajo de forma dependiente para el desarrollo de actividades con una remuneración usando como un soporte a la tecnología y la investigación, a la persona que brinda sus servicios dentro de esta modalidad de le denomina teletrabajador.

El teletrabajo es una expresión moderna, nació en los Estados Unidos en 1973 cuando Jack Nilles coordinaba una investigación relacionada con las existentes tecnologías en el trabajo, su propósito fue disminuir los traslados de los trabajadores, y reducir el tránsito vehicular, la contaminación atmosférica, al ser el teletrabajo cumplido desde la casa o centro de teletrabajo cercano a su domicilio, ayudando a mejorar la productividad de la empresa, su desarrollo ofreciendo a los teletrabajadores remuneraciones de acorde a su trabajo, según la opinión de los expertos Mexicanos (LACAVEX BERUMEN, María Aurora de la Concepción , 2009).

- **El Teletrabajador**

Es la persona que hace uso de los medios tecnológicos (TICs) con la finalidad de cumplir una actividad laboral esto lo lleva a cabo fuera del centro de trabajo como ha sido establecido dentro del contrato del teletrabajo.

- **Características del contrato del teletrabajo**

1.- La relación contractual entre el empleador y el trabajador desarrollada en distintos lugares.

2.- La voluntariedad es un elemento básico y fundamental para que el teletrabajo funcione, ya que el empleador propone este medio de trabajo y el trabajador puede aceptarlo o rechazar.

- **División o modalidades del teletrabajo**

Teletrabajo Autónomo

Es un trabajo independiente que lo realiza trabajadores o empleados con el uso de las TIC, culminando sus trabajos desde cualquier parte geográfica.

Teletrabajo Suplementario

Se da por medio de un contrato laboral donde se puede ir alternando los días laborables, es decir un día dentro de la empresa o centro de trabajo y otros días fuera de ella con el uso de las TIC.

Teletrabajo Móvil

Cumplen sus actividades laborales por medio de dispositivos móviles como son, smart phone, Ipad, Tablet entre muchos más, en esta actividad siempre están ausentes de la oficina y no tienen un lugar definido para realizar sus labores.

En esta modalidad del teletrabajo dado que se debe basar y realizar las actividades bajo la supervisión de un contrato de trabajo, se originan las siguientes obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador.

- **Obligaciones del empleador en el teletrabajo**

- Brindar seguridad al teletrabajador.
- Suministrar los equipos de trabajo necesarios
- Capacitar continuamente al teletrabajador
- Garantizar su seguridad

- **Obligaciones del teletrabajador**

- Cumplir con el reglamento interno
- Aplicar los conocimientos adquiridos

Reversibilidad del contrato del teletrabajo

En cualquier momento las partes pueden dar por terminado el contrato del teletrabajo, ya que el contrato del teletrabajo no reemplaza al contrato inicial, para esto las partes deben notificar con anterioridad para poder regresar a su puesto habitual de trabajo.

El teletrabajo es una opción que se despliega con rapidez dentro de las organizaciones convirtiéndose en una modalidad de trabajo habitual, especialmente en países desarrollados, y está surgiendo dentro de los países en vías de desarrollo.

El teletrabajo establece cinco efectos inmediatos:

- El primero, que fluye directamente en la economía con el abaratamiento de servicios que se pueden realizar a distancia.
- En segundo lugar modifica las ideas tradicionales sobre la fuerza laboral la posibilidad de presión y hasta de negociación colectiva con un tiempo de descanso y prestaciones.
- Tercera consecuencia es la revaloración de trabajo individual, cuya evaluación ya no depende de criterios que puedan aplicarse en un centro laboral.
- Cuarto término el teletrabajo afecta la organización habitual en las oficinas, existirá empleados que sólo acudan de vez en vez para recibir instrucciones directas, u otros, es posible que no se presenten dada la carga laboral.
- Quinto lugar del hecho de que el hogar sea al mismo tiempo sitio de trabajo con concepciones nuevas de términos urbanos, cotidianos y sociológicos en ese nuevo contexto doméstico

ACTIVIDADES LABORALES FUERA DE LOS CENTROS DE TRABAJO

Las actividades laborales es todo lo que el teletrabajador realiza para el cumplimiento de sus obligaciones, estas actividades lo realiza fuera de las oficinas, es decir trabaja a distancia pero siempre está en constante comunicación con su empleador, cumpliendo con lo establecido.

Referente a las actividades laborales, establece que es un trabajo a distancia, es trabajar en los alrededores de la oficina, estos son lugares preparados tecnológicamente por la empresa, esto se da lejos del establecimiento principal, por tal motivo el trabajador, debe estar conectado con la compañía mediante la tecnología, para poder definir la distancia este no debe estar localizado en el edificio de la compañía, o empresa que contrata a la persona ya que no hace referencia ni al tiempo, ni espacio, expresado por el tratadista Venezolano (Havriluk, 2010).

Las actividades laborales fuera de la empresa son las siguientes:

1.- TIPOS DE TELETRABAJO SEGÚN EL LUGAR DONDE SE LOS REALIZA

- **Teletrabajo en el domicilio**

Es donde el trabajador pasa toda su jornada laboral trabajando dentro de su hogar, ya sea por cuenta propia o ajena, si es una relación de dependencia se manifiesta que la realiza la mayor parte las mujeres, el teletrabajador independiente decide sus horarios y su obligaciones del día, el teletrabajo autónomo siempre implica el uso de las TIC.

- **Telecommuting o teletrabajo combinado**

El lugar de trabajo se varía entre la oficina y el hogar creando el no desplazamiento del trabajador, fue la primera teoría creada por Jack Nilles.

- **Teletrabajo Móvil**

Es donde el teletrabajador puede encontrarse en cualquier parte ya sea que este en su casa, o viajando. Este se conecta con la empresa o sus clientes a través del uso de las TIC, siendo necesario el uso de una laptop para trabajar más rápido en cada lugar que se encuentre con la ayuda de la tecnología inalámbrica.

- **Hotdesking**

Es el compartir el espacio entre varios trabajadores puesto que usando el lugar por algunas horas este no justifica el gasto económico de mantenimiento del lugar, tiene características de hotelling.

- **Hotelling**

Es donde las empresas cuentan con sedes sociales como los hoteles que viene siendo un espacio fijo, destinado para un solo empleado estos espacios lo usan más los consultores técnicos, ya que pasan gran parte trabajando en la sede del cliente, esto se da cuando el trabajador pasa muy poco tiempo en su oficina y comparte su espacio con otras empresas o personas particulares, con un sistema de reservas donde el empleado trabaja en su casa o viceversa, este sitio se puede alquilar.

- **Oficinas Satélites**

Son unidades autosuficientes de una empresa mismas que se ubican fuera de la empresa matriz, es una forma de trabajo colectivo, lleva un parecido a las sucursales, su diferencia radica en que su labor en el teletrabajo está destinada a toda la organización teniendo alcances incluso a nivel global, esta sedes están cerca del

mayor número de empleados, también cerca de los teletrabajadores que cumplan con el perfil establecido, esta sede se encuentra conectada electrónicamente con la unidad central, viene a ser una descentralización geográfica.

Es un telecentro con un único cliente, se puede ubicar dentro de esto a los **call centers**, son centros que proporcionan atención al cliente se da por vía telefónica u otros servicios, en caso de instalación de oficinas en el extranjero se les denomina offshore son actividades que no tiene que ver con atención al público.

- **Centro de trabajos vecinales**

Es financiado por diversas organizaciones están situados cerca de las residencias de quienes trabajan en el lugar respondiendo a llamadas telefónicas o correos electrónicos, es una especie de oficina a distancia equipada con todas las conexiones tele comunicacionales e informáticas, necesarias para los teletrabajadores, se crearon para compartir los costos de los equipos de trabajo.

- **Telecentros o centros de recursos compartidos**

Son lugares de trabajo establecidos por un tercero, sea la administración o profesionales autónomos, pymes debido a que por sí solos no pueden acceder a las tecnologías de la información y al comunicación, todos ellos son independientes entre sí, dentro de este telecentro los **call centers** son un tipo particular de telecentro donde se reciben o efectúan llamadas redireccionadas por medio de un software a través de internet y tiene el costo de una sola llamada local.

- **Telecottage**

Se encuentra ubicado en poblaciones pequeñas o rurales desarrollando actividades para empresas urbanas, estas se encuentran equipadas con faxes, fotocopadoras, módems y conexiones a internet, los habitantes de la zona puede hacer uso ya sea para la empresa o tareas comunitarias, estos centros tienen dos orientaciones. Están orientados con un objetivo social, y otros con un objetivo económico, orientado al comercio, estos telecentros buscan una ayuda social o al estar en el área rural permitiendo que los habitantes del lugar accedan a servicios como si estuvieran en las grandes ciudades.

- **Oficinas Virtuales**

Es una forma de trabajo descentralizado en donde todo el personal trabaja a distancia, se comunican mediante las TIC, la empresa no tiene oficinas físicas contando con trabajadores de diversos países.

2.- TIPOS DE TELETRABAJO SEGÚN EL TIEMPO QUE INSUMEN

Los trabajadores no cuentan con un horario, lo realizan según las órdenes del día.

- **Teletrabajadores marginales**

Son las personas que trabajan el 50% en la oficina y el otro en la casa ya que no cuentan con los equipos tecnológicos necesarios en su hogar.

- **Teletrabajadores Sustanciales**

El trabajador es rutinario y frecuente por lo que forma parte de su vida diaria, la oficina es considerada aun como el lugar central para trabajar, son teleempleados que cuentan en sus casas con algunos equipos tecnológicos, pareciéndose a una relación de cliente y proveedor con la empresa.

3.- TIPOS DE TELETRABAJO SEGÚN EL STATUS DE EMPLEO DE LOS TELETRABAJADORES

- **Teletrabajadores por cuenta ajena o teleempleados**

Es donde se incluye dentro del contrato la casa del empleado y las oficinas de la empresa.

- **Teletrabajadores Autónomos**

Las empresas deciden dejar a un lado las oficinas formales y trabajar mediante la red, dado que la mayoría de los teletrabajadores autónomos trabajan en su domicilio, incluyendo incluso a las personas con discapacidad.

- **Teletrabajo Informal**

Este trabajo es un acuerdo entre jefes y empleados, no cuenta con un contrato de trabajo.

FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL TELETRABAJO

La flexibilidad laboral son medidas que favorecen al teletrabajador, esta flexibilidad busca que los sistemas de control dentro de la empresa, para facilitar el desarrollo de las actividades, dado que alguna empresas optan por esta modalidad y otras no lo hacen, habiendo aun confusión de cómo utilizar e implementar de forma positiva la flexibilización en el trabajo.

La flexibilidad es un medio de control de las empresas adoptantes del teletrabajo, tienen un sistema de control más orientado, esto a diferencia de las empresas que no disponen de teletrabajo, sin embargo los sistemas de control flexible no están relacionados con los resultados de la empresa, el resultado sugiere que el sistema de control influye de forma distinta en un entorno tradicional de trabajo que en el del teletrabajo, opinado por los especialistas Españoles (Martinez Angel, Perez Manuela, Carciner Pilar de Luis , Vela Ma. Jose, 2006).

BENEFICIOS SOCIALES, ECONOMICOS Y FAMILIARES DENTRO DEL TELETRABAJO

El teletrabajo aumentaría los beneficios sociales y la productividad de los trabajadores ya que son los derechos reconocidos hacia los trabajadores, trae consigo beneficios a la sociedad, a las personas que trabajan mediante el teletrabajo ayudando a la economía y aumentar la relación familiar en sus hogares.

Entre los beneficios o ventajas del teletrabajo, está el de obtener beneficios para los teletrabajadores y las empresas, como actores principales en la relación de teletrabajo, beneficiando directamente a sus familias, las ventajas vienen asociadas a la comodidad que les da esta modalidad, no sólo en la forma de trabajar, sino de vivir, expresado por el tratadista Venezolano (Havriluk, 2010).

Los beneficios sociales, económicos y familiares que se encuentran dentro del teletrabajo son los siguientes:

- Una facilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar
- Independencia en la organización y desarrollo de sus actividades
- Movilidad.

- Gran producción relacionada con la libertad de realizar las actividades y oportunidades de elegir, qué hacer y en qué proyectos participar
- Incremento de las ofertas laborales, por no tener limitaciones geográficas para acceder a mejores oportunidades de trabajo
- Mejorar la relación familiar, en relación a la flexibilidad del teletrabajo
- Toma en cuenta a las personas discapacitadas, ya que permite integrarlas en la comunidad sin problema alguno.
- Ahorro en gastos de transporte; por ser a distancia, con menos molestias y estrés.
- Capacidad de elección del entorno de trabajo.
- Capacidad de decidir el horario laboral y las pautas de trabajo.
- Realizar la mejor combinación de las exigencias laborales y extra laborales.
- Aumenta la calidad de vida y fortalece el desarrollo personal.
- El poder crear nuevas empresas, brindando oportunidades de laborales, para los teletrabajadores.

Beneficios para los empleadores

- Retener a los mejores empleados
- Mejor competencia entre empresas
- Ahorros de costo en la contratación
- Reducción de tiempo de viaje
- Incrementa el desempeño en el trabajo
- Reduce el estrés
- Permite horarios flexibles

Beneficios para el trabajador

- Disminuye el estrés
- Se sienten más cómodos en su lugar de trabajo
- Equilibrio entre la vida familiar y laboral
- Aumento de la privacidad
- Tienen un mayor control en su tiempo personal

REDUCCION DE COSTOS EMPRESARIALES EN EL CAMPO LABORAL

La empresa viene siendo una organización o institución que se dedica a actividades con fines económicos o de lucro, ofreciendo bienes o servicios para solventar las necesidades de la sociedad, a raíz del surgimiento del teletrabajo muchas empresas ha decidido adoptar dentro de su organización al teletrabajo como una modalidad de prestación de servicio.

“En relación a las empresas, sus ventajas vienen dadas principalmente por los ahorros y la maximización del rendimiento de los recursos”; Entre estas podemos citar, las expresadas por el experto Venezolano (Havriluk, 2010).

- Desarrollar la convivencia entre los empleados, para disminuir la falta de interacción personal entre los teletrabajadores.
- Generar la producción de la empresa, debido a que el teletrabajo, por lo general se realiza asignando trabajos por objetivos.
- Disminuir el costo de la infraestructura, , por no necesitar del espacio físico para albergar a los trabajadores.
- Existencia de profesionales especializados (teletrabajadores), para que la empresa aborde sus trabajos o proyectos, será de impacto en la calidad del producto y/o servicio que preste.
- Economizar los costos, por no existir la necesidad de invertir en sistemas de control de horario para controlar a los trabajadores.
- Reducir los índices de ausentismo laboral de la empresa.
- Equipamiento de una mejor infraestructura de TIC, para el avance de los trabajos de la empresa, para un desempeño profesional.
- Acrecentar los plazos de entrega de los trabajos y proyectos.
- Desarrollar y expandir geográficamente a la empresa, sin realizar cambios estructurales, ni incrementar sus costos de infraestructura.

COMPETENCIAS DEL TELETRABAJADOR

Las competencias son las habilidades que posee una persona o conocimientos para realizar una determinada actividad, sea dentro de lo personal, social, y laboral, esto le

sirve a una persona para conocer y practicar, siendo un ente productivo dentro de la empresa y contribuyendo a la sociedad.

Las personas que participan voluntariamente en esta modalidad, cuentan con un conjunto de competencias y actitudes necesarias, esto es para mantener un desempeño adecuado en el ejercicio profesional., las competencias aquí mostradas, se basan en un análisis realizado por Salazar (2007) como se citó en el estudio realizado por el experto Venezolano (Havriluk, 2010) son las siguientes:

- Llevar a cabo las tareas.
- Cumplir las actividades laborales y extra laborales, sin que interfieran con el cumplimiento de las otras.
- Desarrollar las actividades de forma dinámica, para no caer en la monotonía.
- Responsabilidad del cumplimiento del trabajo
- Estructurar adecuadamente las actividades laborales y extra laborales.
- Ser firme en el logro de los objetivos planteados
- Responsabilidad con el cumplimiento de las actividades
- Aceptar las críticas y comentarios que se emitan acerca de sus productos.
- Debe ser una persona creativa para resolver los problemas.
- Es de gran importancia tener ética personal y profesional.
- Ofrecer los productos y/o servicios reales.
- Debe ser prudente y no exponer la privacidad de la empresa.

Competencias Tecnológicas:

- Un excelente uso del internet y aplicaciones de mismo, tales como: correo electrónico, uso de buscadores, utilizar una Intranet, realizar transferencia de archivos, entre otros.
- Rápida solución ante problemas sencillos, que estén relacionados con las nuevas tecnologías.
- Informar mediante videoconferencia, chats, mensajería instantánea, entre otros.
- Acerca de las competencias comunicacionales no presenciales, por trabajar remotamente, requiere de habilidades de comunicación bien elaboradas,

porque se requiere compartir información, datos, asignación de tareas y entregas de resultados, las cuales deben ser entendidos y comprendidos.

- Es de suma importancia que el teletrabajador maneje una buena expresión escrita, y de varios idiomas.

Formación

Es importante para el teletrabajador, al estar consciente de que debe competir con profesionales, no sólo locales sino internacionales, por ello es necesario mantenerse actualizado, mediante la capacitación permanente del empleador e individualmente, a fin de poseer un conocimiento profundo de las técnicas y tecnologías de la prestación de sus servicios, también debe tener la versatilidad para trabajar en los tipos de industria, para responder los requerimientos de distintos países con los que interactúa.

Su formación debe ser constante y para ello debe tener:

- Un Interés por adquirir conocimiento de las nuevas tecnologías
- Una capacitación permanente
- La habilidad de transferir conocimientos a situaciones nuevas
- Ser apto dentro de todas las competencias profesionales para el cargo, sean propias de la profesión y del área laboral en la que se desempeñe.

USO DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN DENTRO DEL TELETRABAJO

Se utiliza las tecnologías de la información y comunicación para prestar un mejor servicio a la sociedad, tanto en el ámbito público, como en el privado; fomentando así el acceso a los medios tecnológicos de toda la sociedad, sin discriminación alguna, ya que las TIC, son un conjunto de procedimientos, recursos y técnicas para el procesamiento y almacenamiento de la información.

El uso de las tecnologías de la información y comunicación, TIC, permite la existencia de nuevas civilizaciones y organizaciones, que tiene sus diferencias en la calidad de vida, el bienestar, el medio ambiente, la salud y entre otros aspectos de la cotidianidad, de cualquier

persona, creándose una brecha digital y, dando como resultado, una nueva distinción entre pobres y ricos por el acceso, opinado por el tratadista Venezolano (Havriluk, 2010).

El teletrabajo aprovecha el potencial dentro de la informática como de las telecomunicaciones dando como resultado la generación de estructuras socio organizativas, con redes interconectadas entre sí, es transmitir el trabajo por un medio de comunicación sea por teléfono, fax, correo electrónico entre otros, el teletrabajo hace uso de las TICS como herramientas fundamental en la consulta de bases de datos, búsqueda en internet o relación con los demás miembros del grupo.

Al tener el teletrabajador un acceso mediante el uso de las TICS, es el empleador el responsable de tanto de las medidas de seguridad de los datos, así como la salud y seguridad del teletrabajador, por ello los empleadores tienen acceso al lugar de trabajo del teletrabajador, con el fin de precautelar tanto su salud y bienestar así como del correcto uso de las herramientas de la tecnología de la información y comunicación, esto se evitando el violentar el derecho a la intimidad del teletrabajador, es por ello que este debe prestar las facilidades en las visitas del lugar de trabajo.

Hipótesis

Los Derechos Laborales establecidos en el Ecuador vulneran los derechos de los Teletrabajadores.

Señalamiento de Variables

Variable Independiente:

Los Derechos Laborales

Variable Dependiente:

El Teletrabajo

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

ENFOQUE DE LA INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación se realizará basándose en un enfoque cualitativo con el propósito de investigar como los derechos laborales inciden en el teletrabajo, y cuantitativo porque mediante la técnica de muestreo se comprobará el registro de los resultados obtenidos, mediante el análisis y la explicación de las causas del problema, con el objetivo de indicar por qué se da el problema, los medios en los que se produce y la relación existente entre las variables de la presente investigación.

MODALIDAD BASICA DE LA INVESTIGACION

INVESTIGACION DE CAMPO

Con lo expuesto en la investigación se realizara personalmente la recabación de información a los Jueces de los Laboral de la Unidad Judicial con Sede en el Cantón Ambato, y a los Abogados en libre ejercicio, ya que son las personas que tiene conocimiento acerca tema, referente a los Derechos Laborales y el Teletrabajo, para poder utilizar datos reales que ayudara a la aplicación de los instrumentos necesarios.

“Las técnicas específicas de la investigación de campo, tienen como finalidad recoger y registrar ordenadamente los datos relativos al tema escogido como objeto de estudio”, manifestado por el tratadista Mexicano (Paez, 2014)

INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA-DOCUMENTAL

Se realizó la respectiva investigación en fuentes bibliográficas, como son los libros, revistas, textos, artículos científicos, páginas web, las cuales han sido estudiadas y analizadas por expertos en la material, existiendo una relación con el tema que se investiga.

“En cuanto a la investigación bibliográfico documental, es la que determina la metodología de análisis y recopilación de datos, el cual se encuentra sustentado tanto en libros, documentos, revistas entre otros”, opinión emitida por el especialista Costarricense (Melvis, 2009, pág. 44).

NIVEL O TIPO DE INVESTIGACION

La investigación con el tema: “Los Derechos Laborales y el Teletrabajo” se trabajó con los siguientes niveles:

NIVEL EXPLORATORIO

La presente investigación es exploratoria ya que ayudara a encontrar una solución al problema planteado fomentando a mejorar la investigación con la recolección de los datos.

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un problema de investigación poco estudiado”, opinión dada por el tratadista Peruano (Valderrama, 2012, pág. 74).

NIVEL DESCRIPTIVO

La investigación establece la relación entre la variable independiente y la variable dependiente, describe las causas que han ocasionado la problemática y como la inexistencia de un marco regulatorio en el derecho de trabajo incide negativamente en el desarrollo del teletrabajo.

“Consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos, esto es detallar como son y se manifiestan”, descrito por el experto Mexicano (Hernández, 2012, pág. 71) .

NIVEL EXPLICATIVO

Se describirá cuáles son las causas y consecuencias que ocasiona este problema, finalizando a nivel de la asociación de las variables detallando cada variable para tener ideas más claras, precisas para poder dar una solución al problema investigado.

POBLACION Y MUESTRA

Tabla 1: Población

CARGOS	NUMERO
Jueces de los Laboral	3
Abogados en libre ejercicio inscritos en el Foro de Abogados de la Provincia de Tungurahua	2387
TOTAL	2390

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

La muestra debe ser representativa, confiable, para tener una eficiente aplicación de la misma, es por ello que en el presente trabajo de investigación se aplica la fórmula para poder determinar la muestra de la población.

n= Tamaño de la muestra

m= Totalidad de la Población

e= Error de Muestreo

$$n = \frac{m}{E^2(m-1)+1}$$

$$n = \frac{2390}{(0,05)^2 (2390-1)+1}$$

$$n = \frac{2390}{(0,0025)^2 (2390-1)+1}$$

$$n = \frac{2390}{5,975+1}$$

$$n = \frac{2390}{6,975}$$

$$n = 342$$

Operalización de Variables

Cuadro No. 1 Variable Independiente: Los Derechos Laborales

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El Derecho del Trabajo se ha desarrollado a partir de algunas premisas que ha considerado inmutables. Entre ellas no hay una que resulte más común que la que reza que los trabajadores dependientes son quienes siempre se encuentran en desequilibrio frente al empleador, por ende, son aquellos que deben ser protegidos por el derecho al trabajo.</p>	<p>premisas inmutable</p> <p>Protección</p>	<p>Igualdad</p> <p>Seguridad</p> <p>Derechos</p>	<p>¿La Constitución de la República cuenta con algún mecanismo de protección que regule y garantice el cumplimiento de los derechos laborales?</p> <p>¿Considera usted que existe igualdad de derechos laborales en el campo laboral?</p>	<p>Tecnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Marco Teórico

Operalización de Variables

Cuadro No. 2 Variable Dependiente: El Teletrabajo

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El teletrabajo es la organización laboral, en donde el trabajador presta sus servicios a cambio de una remuneración, esto lo realiza con el uso constante de las tecnologías de la información y comunicación-TIC, al ser un trabajo a distancia, es un medio de comunicación constante entre el trabajador y la empresa, para la correcta guía de sus actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización Laboral • Prestación de servicios • TIC 	<p>Cumplimiento</p> <p>Venta</p> <p>Computadoras telefonos</p>	<p>¿Conoce usted que es el teletrabajo? ¿Para el desarrollo del teletrabajo. Considera que es indispensable el uso de herramientas tecnológicas (TIC)? ¿Cree usted que el teletrabajo es una actividad económica de producción que permite mejorar la situación económica de la familia? ¿Conoce usted algún caso de personas que teletrabajen? ¿Considera necesario que se generen proyectos de ley para asegurar que el teletrabajo sea normado? ¿Cómo considera ud la situación del teletrabajo en el Ecuador? ¿Considera ud que las personas que realizan esta actividad, deben tener los mismos derechos que los trabajadores en general? ¿De qué manera considera usted que se ejecuta el teletrabajo?</p>	<p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Marco Teórico

RECOLECCION DE INFORMACIÓN

En la investigación a más de los métodos se recurrirá a determinados medios que operativicen dichos métodos para eso se utilizara las técnicas y los instrumentos, para un mejor resultado se realizara la técnica de la encuesta a los profesionales de derecho.

Cuadro No. 3 Plan de recolección de información

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Jueces y Abogados en libre ejercicio
3. ¿Sobre qué aspectos?	Los Derechos Laborales y el Teletrabajo
4. ¿Quién?	La Investigadora: Mery Sánchez
5. ¿Cuándo?	En el periodo 2016 – 2017
6. ¿Dónde?	Unidad Judicial y Consultorios Jurídicos
7. ¿Cuántas veces?	Las que la investigación requiera
8. ¿Cómo?	A través de la encuesta
9. ¿Con qué?	Con un cuestionario
10. ¿En qué situación?	Durante el proceso investigativo

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Mery Silvana Sánchez Zapata

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TÉCNICA

La técnica es la manera de recorrer el camino que se ha delineado en el método; son las estrategias que se usan para recabar información y poder construir el conocimiento del tema que se investiga. La técnica plantea normas para ordenar las diferentes etapas del proceso de investigación, y también, proporciona los instrumentos entre ellos tenemos la recolección, clasificación, medición, correlación y análisis de datos, los cuales son un aporte a la ciencia para aplicar el método.

La técnica planteada en el presente proyecto de investigación está la encuesta

ENCUESTA

La encuesta fue aplicada a los Jueces de La Unidad Judicial de lo laboral con Sede en el Cantón Ambato, y Abogados en libre ejercicio.

La encuesta es la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera. La intención de la encuesta no es describir los individuos particulares quienes, por azar, son parte de la muestra, sino obtener un perfil compuesto de la población, (Rivero, 2008, pág. 62).

INSTRUMENTOS

Cuestionario

El instrumento utilizado fue el cuestionario, en donde se aplica las variables tanto la independiente como la dependiente, transformando en un conjunto de interrogantes que servirá de apoyo para el desarrollo de la presente investigación.

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida. Y básicamente, podemos hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas, manifestado por el especialista (Rivero, 2008, pág. 64).

PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Con los datos adquiridos se iniciara la realización del siguiente procedimiento:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección de datos, si así lo amerita.
- Tabulación o cuadros según las variables.
- Selección de la técnica a emplear para el proceso de recolección de la información.

- Los resultados obtenidos serán analizados y presentados, previo un análisis estadístico en gráficos.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ANÁLISIS DE RESULTADO

Una vez efectuada la encuesta a los diferentes Jueces de la Unidad Judicial de lo Laboral con Sede en el Cantón Ambato y Abogados en libre ejercicio, se procedió a la tabulación para evidenciar los resultados con la finalidad de analizar cada opción los mismos que ayudaran a indicar la no protección del teletrabajo, al no estar incluido dentro de una normativa legal.

De manera anticipada se realizó la correspondiente explicación del cuestionario a las personas encuestadas, siendo aceptadas y los datos adquiridos son confiables.

La encuesta se encuentra conformada por 10 preguntas, se produjo la interpretación, análisis y gráfico estadístico de cada una, cumpliendo con los objetivos dados por la investigación de lo aplicado en el desarrollo del proyecto.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

ENCUESTA

1.- ¿Conoce usted que es el teletrabajo?

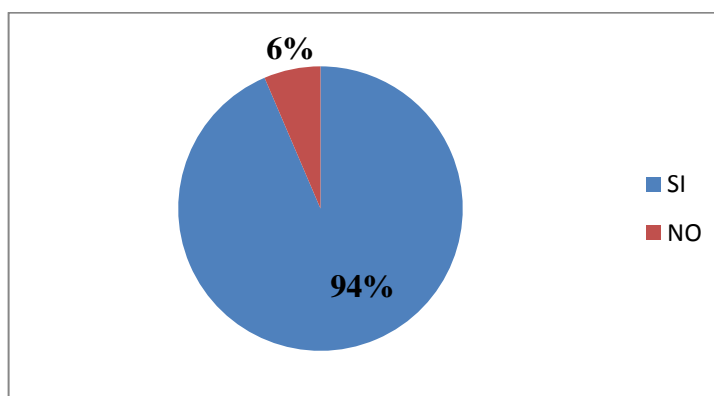
Tabla No. 2 Conocimiento del teletrabajo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	320	94%
NO	22	6%
TOTAL	342	100 %

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados.

Gráfico N° 5 Conocimiento del teletrabajo



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados.

Análisis

En el presente gráfico se observa que el 94% mencionan que si tienen conocimiento sobre el teletrabajo, y un 6% dice desconocer del tema.

Interpretación

De la pregunta realizada se concluye que la mayor parte de las personas tienen conocimiento de lo que es el teletrabajo, y existe una pequeña cantidad que desconoce del tema.

2.- ¿Para el desarrollo del teletrabajo, considera que es indispensable el uso de herramientas tecnológicas (TIC)?

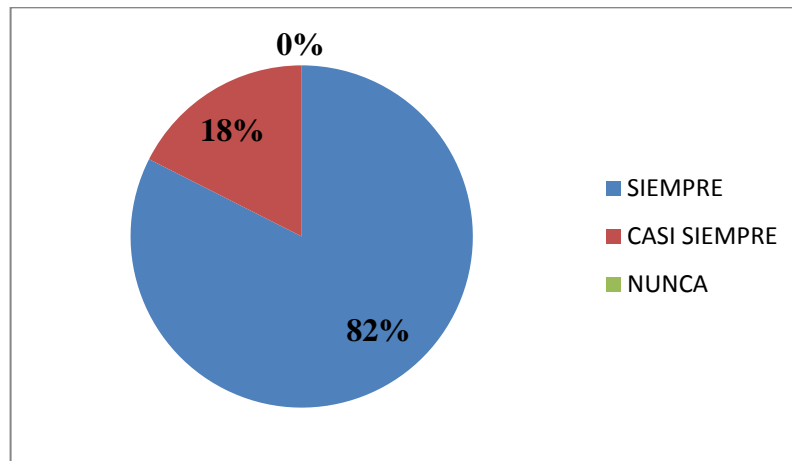
Tabla No. 3 Desarrollo del Teletrabajo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	282	82%
CASI SIEMPRE	60	18%
NUNCA	-	-
TOTAL	342	100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados.

Gráfico N° 6 Desarrollo del teletrabajo



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Análisis

En el presente gráfico se puede observar que un 82% de encuestados consideran que siempre se debe usar las TIC, un 18% piensa que casi siempre se debería utilizar las TIC, y nadie opinó que nunca se debe hacer uso de las TIC en el teletrabajo.

Interpretación

Se puede identificar que la mayor parte considera que es necesario el uso de las tecnologías de la investigación, puesto que es un trabajo a distancia y es un instrumento indispensable para el desarrollo del teletrabajo.

3.-¿Cree usted que el teletrabajo es una actividad económica de producción que permite mejorar la situación económica de la familia?

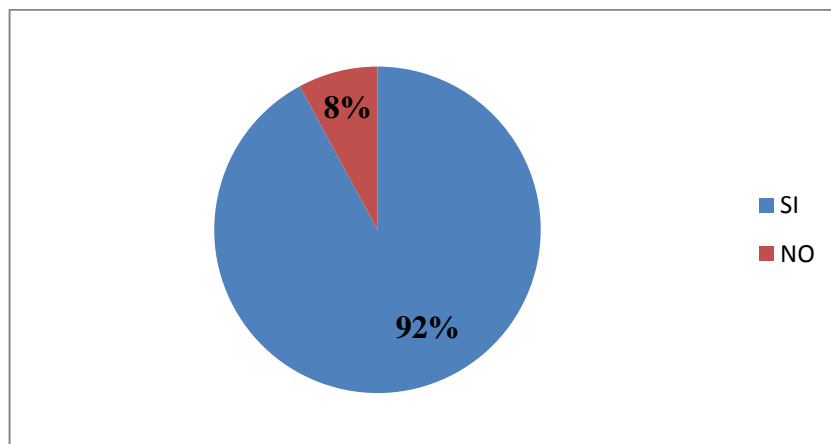
Tabla No. 4 Actividad Económica

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	315	92%
NO	27	8%
TOTAL	342	100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados.

Gráfico N° 7 Actividad Económica



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Análisis

Un 92% de los encuestados mencionan que el teletrabajo si es una actividad económica de producción, mientras que un 8% menciona que no es una actividad de producción.

Interpretación

Se puede observar que la mayor parte opina que el teletrabajo si es una actividad económica para el país y que puede ayudar en gran parte al desarrollo de la familia ya que al ser una trabajo a distancia las personas pueden ser un ente productivo para la sociedad trabajando desde su hogar y percibiendo una remuneración económica.

4.-¿Conoce algún caso de personas que teletrabajen?

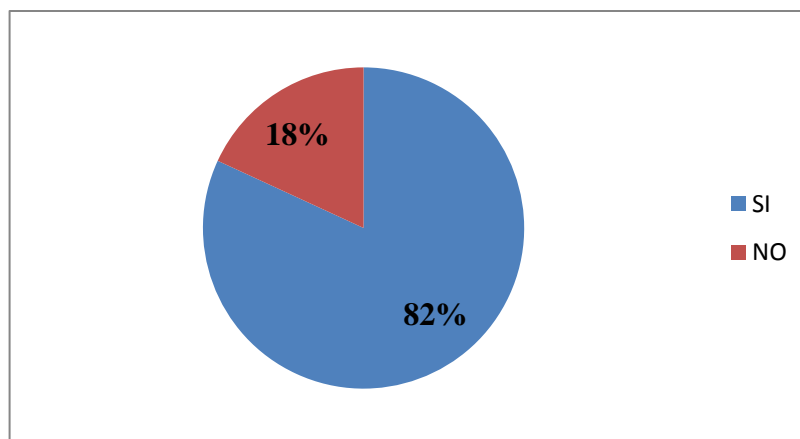
Tabla No. 5 Personas teletrabajadoras

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	280	82%
NO	62	18%
TOTAL	342	100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Gráfico N° 8 Personas teletrabajadoras



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Análisis

Según se observa un 82% de los encuestados mencionan que si conocen a personas que teletrabajen, mientras que un 18% de personas opinan que no conocen a ninguna persona que teletrabaje.

Interpretación

Se evidencia que una mayoría conocen a personas que teletrabajen y un porcentaje muy reducido desconocen acerca de personas que use este medio de trabajo.

5.- ¿Considera necesario que se generen proyectos de ley para asegurar que el teletrabajo sea normado?

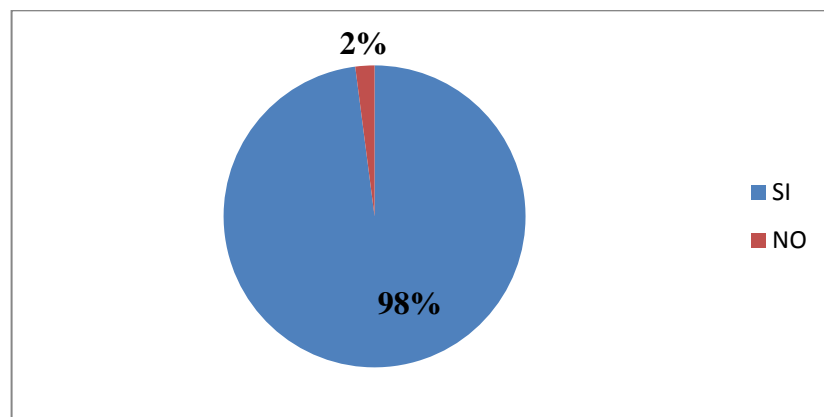
Tabla No. 6 Proyectos de Ley

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	335	98%
NO	7	2%
TOTAL	342	100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Gráfico N° 9 Proyectos de Ley



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Análisis

Un 98% de los encuestados dicen que si es necesario proyectos de ley, y un 2% mencionan que no.

Interpretación

La mayor parte de los encuestados opinan que si es necesario la existencia de proyectos de ley para que las personas que hagan uso de ese medio de trabajo no queden en desprotección, mientras que un 3% piensan que no es necesario proyectos de ley ya que no es un trabajo muy conocido.

6.- ¿Cómo considera usted la situación del teletrabajo en el Ecuador?

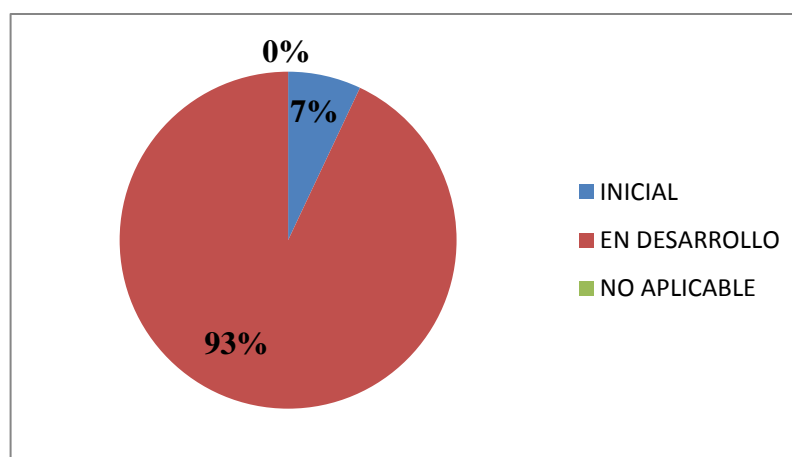
Tabla No. 7 Teletrabajo en Ecuador

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
INICIAL	24	7%
EN DESARROLLO	318	93%
NO APLICABLE	-	-
TOTAL	342	100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Gráfico N° 10 Teletrabajo en Ecuador



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Análisis

En el presente gráfico se observa que un 93% de personas consideran que el teletrabajo se está iniciando en el país, un 7% opinan que el teletrabajo está en desarrollo, y nadie opina que el teletrabajo no se aplica en el Ecuador.

Interpretación

Una parte opina que el teletrabajo se está iniciando aplicar en nuestro país y otro porcentaje superior opina que el teletrabajo ya existe y se está desarrollando en el país solo que hace falta su regulación para no afectar a derechos de los trabajadores.

7.- ¿Considera usted que las personas que realizan esta actividad, deben tener los mismos derechos que los trabajadores en general?

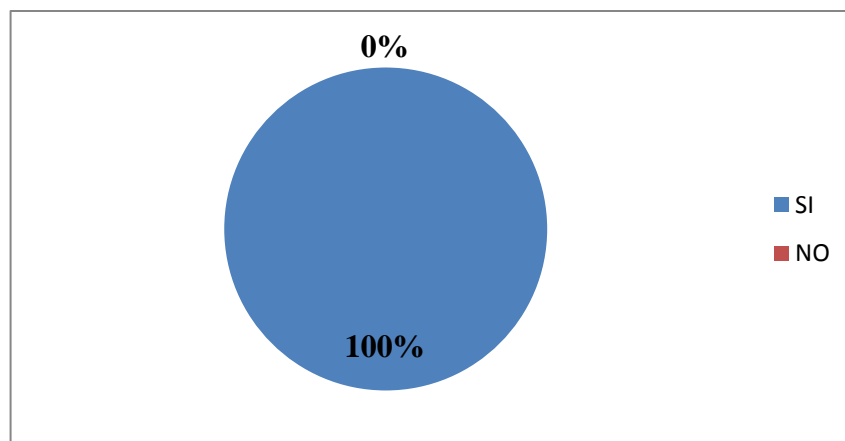
Tabla No. 8 Derechos de los trabajadores

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	342	100%
NO	-	-
TOTAL	342	100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Gráfico N° 11 Derechos de los trabajadores



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Análisis

Se evidencia que un 100% de los encuestados manifiestan que si deben tener los mismos derechos, y nadie opino que no deben tener los mismos derechos que los otros trabajadores.

Interpretación

La mayor parte de las personas que se encuesta opinan que los teletrabajadores deben tener los mismos derechos que los trabajadores ya reconocidos en el Código del Trabajo, ya que igual es una prestación de servicios y están en el derecho de exigir que se los tome en cuenta para que no se vulnere sus derechos laborales.

8.- ¿De qué manera considera usted que se ejecuta el teletrabajo?

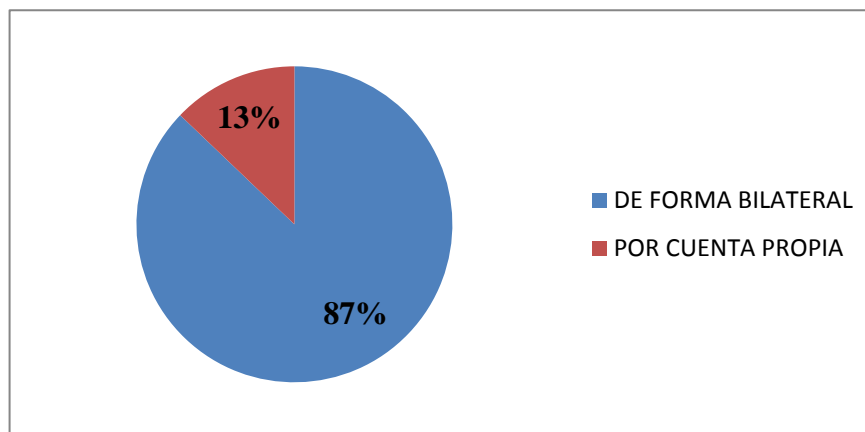
Tabla No. 9 Ejecución del Teletrabajo

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De forma bilateral	298	87%
Por cuenta propia	44	13%
TOTAL	342	100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Gráfico N° 12 Ejecución del Teletrabajo



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Análisis

Se evidencia que un 87% de las personas opinan que el teletrabajo se ejecuta de forma bilateral, y un 13% opina que se ejecuta por cuenta propia.

Interpretación

La mayor parte de las personas opinan que el teletrabajo se lleva a cabo o se ejecuta de forma bilateral, es decir las dos partes tanto el trabajador como el empleador, esto se efectiviza mediante un contrato, mientras que otros opinan que el teletrabajo se da por cuenta propia ya que es voluntario, y se da como una opción.

9.- ¿La Constitución de la República cuenta con algún mecanismo de protección que regule y garantice el cumplimiento de los derechos laborales?

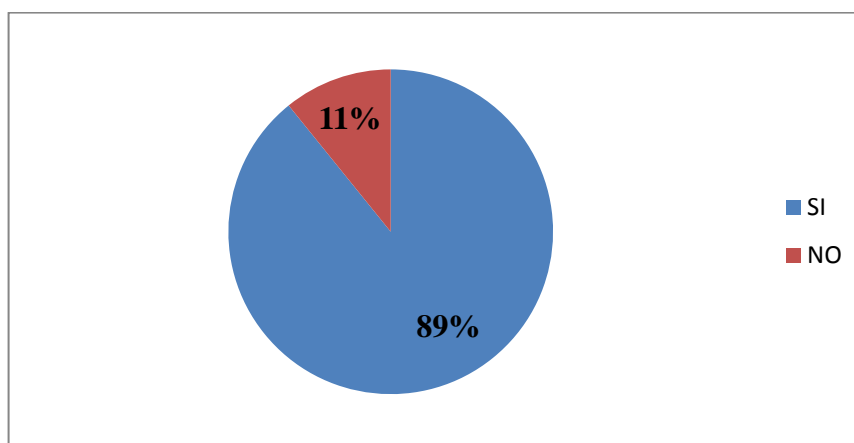
Tabla No. 10 Mecanismo de Protección

OPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	305	89%
NO	37	11%
TOTAL	342	100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Gráfico N° 13 Mecanismo de Protección



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Análisis

El 89% menciona que si existen mecanismos de protección, un 11 % opina que no existe dentro de la Constitución los medios necesarios, que regulen los derechos del trabajador.

Interpretación

Un porcentaje mayor manifiesta que siempre la Constitución del República del Ecuador va a regular, garantizar y proteger los derechos de los trabajadores, para que se cumplan los derechos laborales, mismos que se encuentran en convenios internacionales, siendo la Constitución una norma superior contiene la regulación necesaria.

10.- ¿Considera usted que existe igualdad de derechos en el campo laboral?

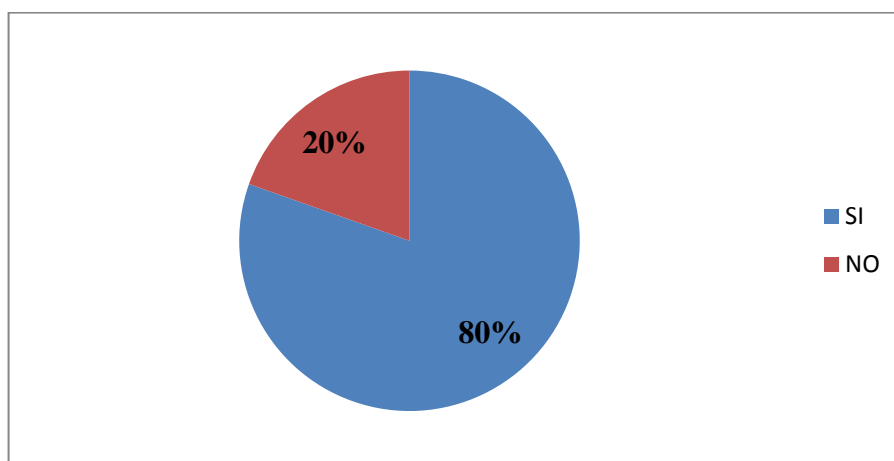
Tabla No. 11 Igualdad de derechos

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	275	80%
NO	67	20%
TOTAL	342	100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Gráfico N° 13 Igualdad de derechos



Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Fuente: Encuesta dirigida para jueces y abogados

Análisis

Un 80 % menciona que si existe en nuestro país igualdad de derechos laborales, y un 20% manifiesta que no existe aún una completa igualdad de derechos laborales en nuestro país.

Interpretación

Un porcentaje considerable considera que si existe una igualdad de derechos laborales en el campo laboral ya que se ha realizado cambios en nuestro Código del Trabajo, mientras que otro porcentaje menciona que no puede existir una igualdad de derechos ya que el Código protege más al trabajador y deja un poco en indefensión al empleador.

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

TEMA: Los Derechos Laborales y El Teletrabajo

PLANTIAMIENTO DE LA HIPOTESIS

Modelo Lógico

Hipótesis Nula (H0)

Los derechos laborales NO inciden en el teletrabajo.

Hipótesis Alternativa (H1)

Los derechos laborales SI inciden en el teletrabajo.

ARGUMENTO

Se considera que la presente investigación está relacionada con las ciencias sociales, y por ende las necesidades de la población, no es necesario de la aplicación del CHI cuadrado (χ^2), ya que es un método aplicado por ciencias exactas, que determinan una probabilidad de variación entre variables, y su aplicación o inaplicabilidad de los resultados arrojados por la misma.

Por esta razón para demostrar la correlación entre las variables, se optó por cinco preguntas de la encuesta, dos de la variable independiente, dos de la variable dependiente, y una de la que hace referencia a la propuesta, mismas que fueron materia de estudio en la presente investigación.

TABLA DE CONTINGENCIA

Cuadro No. 4 Frecuencias Observadas

PREGUNTA	CATEGORIAS		SUBTOTAL
	SI	NO	
9.- ¿La Constitución de la República del Ecuador cuenta con algún mecanismo de protección que regule y garantice el cumplimiento de los derechos laborales?	89	11	100
10.- ¿Considera usted que existe igualdad de derechos laborales en el campo laboral?	80	20	100
1.- ¿Conoce usted que es el teletrabajo?	94	6	100
7.- ¿Considera usted que las personas que realizan esta actividad, deben tener los mismos derechos que los trabajadores en general?	100	0	100
5.- ¿Considera necesario que se generen proyectos de ley para asegurar que el teletrabajo sea normado?	98	2	100
TOTAL			100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

Cuadro No. 5 Frecuencias Esperadas

PREGUNTA	CATEGORIAS		SUBTOTAL
	SI	NO	
9.- ¿La Constitución de la República del Ecuador cuenta con algún mecanismo de protección que regule y garantice el cumplimiento de los derechos laborales?	100	0	100
10.- ¿Considera usted que existe igualdad de derechos laborales en el campo laboral?	100	0	100
1.- ¿Conoce usted que es el teletrabajo?	100	0	100
7.- ¿Considera usted que las personas que realizan esta actividad, deben tener los mismos derechos que los trabajadores en general?	100	0	100
5.- ¿Considera necesario que se generen proyectos de ley para asegurar que el teletrabajo sea normado?	100	0	100
TOTAL			100%

Elaborado por: Mery Silvana Sánchez Zapata

VERIFICACION

Con los antecedentes expuestos, y los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los Jueces de la Unidad Judicial de lo laboral, con Sede en el Cantón Ambato, y Abogados en libre ejercicio, se ha conseguido de esa manera comprobar la hipótesis de que, los derechos laborales no están siendo aplicados dentro del teletrabajo, debido a que no se encuentra regulado dentro de nuestro Código del Trabajo, afectando directamente a los trabajadores, por lo que la propuesta de reforma planteada es válida.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez realizado el análisis y la interpretación de los resultados de las interrogantes planteadas en la encuesta, se puede concluir:

- Que el teletrabajo es una de las modalidades de trabajo, ya que cumple con los parámetros del derecho.
- El teletrabajo tiene todos los elementos para ser parte de una relación laboral, ya que es más amplio que el trabajo a domicilio, se diferencia de este el teletrabajo porque se presta un servicio desde cualquier lugar con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Se pudo observar que la mayor parte de los encuestados conocen a que se refiere el teletrabajo, quienes pueden trabajar en ese medio, cuáles son sus ventajas y desventajas, si existe ya personas en nuestro país que trabajen mediante esta forma laboral, pero dentro de lo legal desconocen de la existencia de alguna normativa que regule el teletrabajo como modalidad laboral en el Ecuador.
- Se evidencio con ayuda de la encuesta que los derechos laborales son de conocimiento de todas las personas, saben que los mismo regulan el trabajo de las personas tanto en lo público, como el lo privado, protegen tanto al trabajador como al empleador, en base a las normas legales con la existencia de sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones.
- Que al existir la modalidad del teletrabajo, los empleadores deberían reconocer y cumplir, con todas las obligaciones laborales.

Recomendaciones

Una vez realizado el análisis y la interpretación de los resultados de las interrogantes planteadas en la encuesta, se recomienda:

- Se sugiere regular el teletrabajo como una modalidad laboral y darlo a conocer a las personas ya que este tipo de trabajo se está llevando a cabo a nivel mundial, de esa manera ayudaría a crear más fuentes de empleos para las personas, llegando a ser una gran ayuda al poder trabajar desde cualquier parte a través de un ordenador.
- Es necesario que el teletrabajo se encuentre tipificado en nuestro Código del Trabajo, para evitar problemas legales con las personas que usen esta forma de trabajar garantizando así el cumplimiento de los Derechos Laborales normados dentro de la Constitución de la República del Ecuador, y en Tratados Internacionales.
- Es teletrabajo, es una buena opción para implementarse en el país por aportar un beneficio social y ambiental contribuyendo a mejorar la movilización vehicular, disminuye el estrés, aumentando la seguridad, el poder controlar el uso del tiempo personal, y reducir la contaminación.
- Es indispensable la implementación del teletrabajo ya que permite que trabajen personas con discapacidad, reduciendo las barreras sociales y contribuyendo al cumplimiento de la responsabilidad social, promoviendo la igualdad laboral.

CAPITULO VI

PROPUESTA

DATOS INFORMATIVOS

Tema

Motivar la reforma del Código del Trabajo, que se implemente en el TÍTULO III, DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO, artículo 262, un capítulo que trate acerca del Teletrabajo.

Institución Ejecutora

Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Beneficiarios

Los Trabajadores (Teletrabajadores)

Tiempo estimado para la ejecución

Un año

Costo

Asumido por la Investigadora

ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

La propuesta está basada en el análisis e interpretación de las encuestas realizadas a profesionales del derechos y a los estudiantes universitarios ya que el teletrabajo al caracterizarse por ser un trabajo a distancia con el uso de las TICs, se ha convertido en una forma de trabajo a nivel mundial para todas las personas incluyendo a las personas con discapacidad, en el Ecuador existen empresas que han optado por el uso de este sistema con los teletrabajadores, pero al no existir un regulamiento legal de la misma, las personas no tienen un completo conocimiento acerca de este trabajo, dándose entre las ventajas y desventajas que tiene el teletrabajo una vulneración de los derechos laborales.

Acerca de los derechos laborales la Constitución de la República del Ecuador se encuentran tipificados los derechos laborales, así como en tratados internacionales, existen varias empresas extranjeras que han sido beneficiadas con el uso del teletrabajo, pero al no está regulado en nuestro país deja en desprotección a los trabajadores vulnerándose sus derechos laborales, ya que pueden trabajar personas con discapacidad en caso de un problema legal no tienen ley que los proteja.

Para realizar la implementación o reforma de un código se debe respetar el debido proceso, cumpliendo con las Garantías Constitucionales, protegiendo tanto al trabajador como al empleador, contribuye al desarrollo del país.

El teletrabajo en si tiene ventajas y desventajas como en cualquier otra modalidad de trabajo, hoy en día, en pleno siglo XXI, la mayor parte de población tiene acceso un ordenador y conocen sobre el uso del mismo, por en el teletrabajo se puede trabajar desde el lugar que las personas elijan, no hay necesidad de gastar en transporte para llegar a la oficina, siendo un ahorro económico para ambas partes.

JUSTIFICACIÓN

La propuesta presentada se enfoca hacia la sociedad en general, ya que todas las personas tienen el derecho al trabajo, es decir pueden elegir libremente sus actividades laborales, el teletrabajo tiene gran importancia porque incluye también a

las personas con discapacidad, busca una oportunidad de empleo, a la vez ayuda al desarrollo personal.

Al referirse a los derechos laborales, la propuesta tendrá un impacto ya que estos se encuentran tipificados en Tratados Internacionales(OIT), en la Constitución de la República en la Sección octava del Trabajo y seguridad social, y en la Sección tercera formas de trabajo y su retribución del Ecuador y en el Código del Trabajo, como resultado en base a la fuente legal se obtiene que la implementación del teletrabajo propuesta para aplicarse en nuestra legislación da como resultados la creación de una nueva fuente de empleo.

La propuesta es factible porque existen numerosas investigaciones referente al tema, pudiendo darse su aplicación en nuestro país, ya que no existen requisitos rígidos como lo solicitan para otros trabajos.

La personas que se beneficiaran con la propuesta planteada son todas las personas que opten libremente por esta modalidad de trabajo como es el teletrabajo, siendo de igual manera de gran interés para las empresas, ayudando a disminuir costos referente a la infraestructura, con un personal mayormente capacitado y actualizado, economizando el costo de uso de transporte para llegar al lugar de trabajo, pueden pasar mayor tiempo con la familia.

OBJETIVOS

GENERAL

- Incorporar dentro del Código del Trabajo, en su Título III, de las Modalidades del Trabajo, un capítulo que trate acerca del Teletrabajo como una opción para trabajar, con sus derechos y obligaciones.

ESPECÍFICOS

- Dar a conocer el proyecto ante la Asamblea.

- Elaborar una reforma del Código del Trabajo, referente a las modalidades de trabajo.
- Realizar la publicación de la reforma legal, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales, tipificados en nuestra Constitución

ANALISIS DE FACTIBILIDAD

La probabilidad de implementar la propuesta se encuentra basada en lo siguiente:

- En la Constitución de la República del Ecuador artículo 103, establece lo siguiente: La iniciativa popular normativa se ejercerá para proponer la creación, reforma o derogatoria de normas jurídicas ante la Función Legislativa o cualquier otro órgano con competencia normativa. Deberá contar con el respaldo de un número no inferior al cero punto veinte y cinco por ciento de las personas inscritas en el registro electoral de la jurisdicción correspondiente.
- La propuesta es de factibilidad social ya que protegerá los derechos laborales, de las personas que trabajen mediante la modalidad del teletrabajo.

FUNDAMENTACIÓN

Se puede determinar que los derechos laborales toma en cuenta en general al trabajador sin distinción alguna, y que busca una justicia o igualdad social, es por ello que el teletrabajo debe ser protegido con una forma más de trabajo, ya que actualmente es un medio laboral utilizado a nivel mundial, mismo que presta beneficios tanto sociales como económicos, ayudando a un rápido desarrollo tanto para el trabajador como para el empleador, ya que brinda los medios tecnológicos para estar en constante actualización a nivel global.

El teletrabajo se ha considerado en los últimos años como una medio o herramienta de acceso a la educación y una formación constante, es parte de la sociedad de la información, ya que se considera una práctica flexible en relación con el medio laboral, con un costo de inversión bajo, y a la vez una forma de generar empleo y toma en cuenta a las zonas urbanas, permitiendo un crecimiento laboral, expresado por la especialista Argentina (Gallusser, 2005).

DESARROLLO DE LA PROPUESTA
LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR



CONSIDERANDO:

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 3 determina que **son deberes primordiales del Estado el garantizar sin discriminación alguna, el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos Internacionales.**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11, numeral 2 dispone que **todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 16, numeral 2 determina que **todas las personas en forma individual y colectiva, tienen derecho a un acceso universal a las tecnologías de la información y comunicación.**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 33 establece que **el trabajo es un derecho, deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 47, numeral 5 determina que **a las personas con discapacidad les reconocerá el derecho a un trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenten sus**

capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 66, numeral 17 determina que los derechos de libertad son reconocidos y garantizados hacia todas las personas, haciendo referencia al derecho a la libertad de trabajo, nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 83, numeral 5 establece que son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos el respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 84 determina que la Asamblea Nacional tiene potestad normativa, por ende tendrá la obligación de adecuar, tanto formal y materialmente, las leyes y normas jurídicas, establecidas en la Constitución y los tratados internacionales.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 325 dispone que el Estado garantizara el derecho al trabajo y se reconocerán todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano, con actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 425 establece que el orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; normas regionales y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

QUE, el Código del Trabajo, en el artículo 1 determina que los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

QUE, el Código del Trabajo, en el artículo 3 establece que el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

QUE, el Código del Trabajo, en el artículo 539, dispone que corresponde al ministerio del trabajo la reglamentación, organización, y protección del trabajo y demás atribuciones establecidas en este Código.

Expide:

REFORMAR EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Añadir dentro del Título III, DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO, como CAPÍTULO I, del Artículo 262, que trate acerca del Teletrabajo.

TITULO III

DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

DEL TELETRABAJO

Art. 262.-Modalidades del Teletrabajo.- El teletrabajo es una organización laboral, realiza actividades remuneradas, o prestación de servicios a terceros, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), por ello el trabajador realiza sus actividades laborales, fuera de las instalaciones del empleador.

Art. 263.- Quienes pueden teletrabajar.- Todas las personas que la ley reconozca con capacidad civil para obligarse, sin discriminación alguna.

Art. 264.- Modalidades del Teletrabajo.- Se establecen tres modalidades de teletrabajo, entre ellas se encuentran:

- a) **Teletrabajo Autónomo.-** Son los trabajadores independientes o empleados, los cuales a través de las TIC desarrollan sus trabajo, llevándolos a cabo desde cualquier lugar que ellos elijan.
- b) **Teletrabajo Suplementario.-** Es un contrato laboral, en el cual se alternan las tareas en distintos días de la semana, entre la empresa y el lugar donde realizan su trabajo.

- c) **Teletrabajo Móvil.-** Este tipo de trabajadores no tiene un lugar específico de trabajo, ya que se ausentan con frecuencia fuera de la oficina, realizan su trabajo mediante el uso de dispositivos móviles.

Art. 265.-Componente Tecnológico del Teletrabajo.- Acerca de los equipamientos tecnológicos del trabajo, la responsabilidad y costos son establecidos antes de iniciar a teletrabajar, el empresario debe facilitar, instalar y mantener los equipos tecnológicos necesarios, para el teletrabajo, a excepción si el teletrabajador utiliza sus propios equipos tecnológicos, ya que el empresario debe ofrecer un apoyo técnico.

Art. 266.-Medidas de Protección de Datos.- La persona responsable es el empresario, debe tomar medidas de protección referente al software, para proteger los datos utilizados y procesados por el teletrabajador, el empresario debe informar y capacitar acerca de reglas internas de la empresa de cómo proteger correctamente los datos, el teletrabajador debe acatar las disposiciones, caso contrario será sancionado.

Art. 267.- Modalidad Contractual.- El contrato del teletrabajo se celebrara por escrito, y contendrá a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, lo siguiente:

- a) Las condiciones de cumplimiento del servicio, el ambiente requerido, los medios tecnológicos a usar, su remuneración y otros beneficios.
- b) Determinar el horario del teletrabajador, para delimitar la responsabilidad, así como el tiempo de entrega de informes de trabajo, dependiendo de la labor que realice.
- c) Definir la responsabilidad del cuidado, en cuanto a los instrumentos de trabajo que usara el teletrabajador, así como el procedimiento para entrega de los equipos al finalizar el contrato de teletrabajo.
- d) Establecer y capacitar acerca de las medidas de seguridad informática, y responsabilidad del teletrabajador, mismo que debe proteger los datos, y cumplir con el reglamento interno de la empresa.
- e) El teletrabajo se puede dar por terminado por cualquiera de las partes, con un mes de anticipación, mismo que será comunicado al Inspector de Trabajo.

- f) El teletrabajo es reversible, en cualquier momento por pedido de las partes el trabajador podrá regresar a sus actividades establecidas dentro del contrato inicial, mismo que no es motivo de despido.

Art. 268.- Reversibilidad del Contrato del Teletrabajo.- Este tipo de contrato puede ser ofrecido por parte del empleador hacia el trabajador, mismo que puede rechazarlo, esta negativa no constituye causa de despido del trabajador, o a su vez el trabajador puede realizar un pedido hacia el empleador, acerca de la implementación del teletrabajo, mismo que puede rechazar esta petición.

El empleador dispondrá si es necesario comunicar al inspector de trabajo para solicitar un visto bueno, en caso de realizarse se aplicara de acuerdo a las disposiciones establecidas en los artículos 621 y 622 acerca del visto bueno, mencionados dentro de este mismo código.

Al ser el teletrabajo un contrato voluntario por ambas partes, este contrato se lo puede revertir, ya que no constituye como un contrato que derogue el contrato inicial, llevado acabo entre el trabajador y el empleador, entre las causales para que se dé la reversibilidad del contrato son:

- a) Falta de cumplimiento o desobediencia por parte del teletrabajador.
- b) Utilización inadecuada de los bienes y servicios tecnológicos, por parte del teletrabajador.
- c) Mal uso de los datos privados de la empresa.
- d) Imposibilidad de suministrar los equipos tecnológicos, para el correcto uso de las Tecnologías de la Información y comunicación TIC, ya sea por parte del teletrabajador o empleador.

BIBLIOGRAFÍA

1. *Organizacion Internacional del Trabajo*. (1919). Ginebra .
2. *Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Quito : Corporacion de Estudios y Publicaciones.
3. *Constitucion de la Republica del Ecuador* . (2008). Quito : Corporacion de Estudios y publicaciones.
4. *Codigo del Trabajo*. (2016). Quito: Corporaciones de Estudios y Publicaciones(CEP).
5. Aguilar, L. (2013). *Practica Forense del Juicio Laboral Oral*. Cuenca: LyL .
6. Alvira, F. (2011). *La Encuesta:Una perspectiva general metodologica* . Madrid : Centro de Investigaciones Sociologicas.
7. Andrade, N. (2013). *El teletrabajo y su incersion en la lesgilacion ecuatoriana*. Quito: UDLA.
8. Barrera, N. C. (2003). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito.
9. Cabanellas, G. (2012). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires : Heliasta S.R.L.
10. Castro, M. (2016, 10 04). n Ecuador, 15.200 personas aplican el teletrabajo. *El telégrafo*.
11. Cavas, F. (2008). Globalizacion y Relaciones Laborales . *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elch*, 5-6.
12. Cueva, L. (2013). *El Juicio Oral Laboral*. Cueva Carrion .
13. Cueva, M. d. (1990). *Derecho del Trabajo*. Mexico.
14. Ernst & Young. (2013). *Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida*. San José, Costa Rica : 2013 E&A Central America Inc.
15. Farinango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
16. Gallusser, P. (2005). Creciente Avanze del Teletrabajo como Modalidad Laboral . *La Trama de la Comunicacion 2005 10*, 1-15.

17. Gobierno Nacional de Colombia. (2012, 05 1). Retrieved 05 12, 2017, from Corporacion Colombia Dijital : http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
18. Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo:Una opcion en la era dijital . *Observatorio Laboral Revista Venezolana 2010 3(5)* , 93-109.
19. Hernández, R. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Trillas.
20. Jose, U. C. (2004). *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
21. LACAVEX BERUMEN, María Aurora de la Concepción . (2009). ¿ES EL TELETRABAJO, TRABAJO A DOMICILIO? UNA REVISION HISPANOAMERICANA. *Revista Latinoamericana de Derecho Social 2009 (9)*, 89-118.
22. Lopez, J. V. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: J.C.
23. Lourdes Gonzalez, A. F. (2013). *El Teletrabajo en Iberoamerica*. Colombia: Eugenia Vallejo.
24. Martin, F. A. (n.d.). *La encuesta:una perspectiva general metodológica* . Madrid : Centro de Investigaciones Sociológicas.
25. Martinez Angel, Perez Manuela,Carciner Pilar de Luis , Vela Ma. Jose. (2006). Teletrabajo y Flexibilidad: efecto moderador sobre sobre los resultados de la empresa. *Cuadernos de Economia y Direccion de la Empresa (2006) 29*, 229-262.
26. Martino, V. d. (2004). *El teletrabajo en America Latina y el Caribe*.
27. Martino, V. d. (2004). *El teletrabajo en America Latina y el Caribe* . IDRC.
28. Melvis, C. O. (2009). *METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION ACADEMICA*. Costa Rica.
29. Ojeda, C. (n.d.). *El Derecho Laboral Ecuatoriano en Preguntas y Respuestas*. Quito: Correos Legales .
30. Paez, G. B. (2014). *Metodologia de la Investigacion* . Mexico: Grupo Editorial Patria .
31. Raso, J. (2016). El derecho del trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras. *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 3.
32. Rivero, D. B. (2008). *Metodología de la investigación* . Editorial Shalom 2008.

33. Robalino, I. (1998). *Manual de Drecho del Trabajo*. Quito: Fundacion Antonio Quevedo .
34. Sanchez, E. (2008, 11 20). LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) DESDE UNA PERSPECTIVA. *Revista Electrónica Educare*, 155-162 .
35. Santiago, B. M. (1984). *Aportacione Juridicas a la sociologia del trabajo*. Mexico : Porrúa .
36. Torre, A. (2011). *Introduccion al Derecho*. Buenos Aires: Perrot.
37. TUNAL SANTIAGO y Gerardo . (2012). Reflexiones en torno a los analisis sobre el teletrabajo. *Trabajo y Sociedad 2012 (19)* , 31-54.
38. Ugarte, J. (2004). *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
39. Valderrama, S. (2012). *Tutoría de Investigación*. Lima: San Marcos.
40. Work®, G. P. (2017). Teletrabajo: Una mirada desde el Ambiente Laboral . *Great Place to Work® Colombia* .
41. www.trabajo.gob.ec. (2016, 10 12). Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec>

ANEXOS



ANEXO A
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MODALIDAD PRESENCIAL

Indicaciones Generales

Lea con atención las preguntas planteadas

1.-¿Conoce usted que es el teletrabajo?

SI ()

NO ()

Nota.- En caso de que su respuesta sea (NO), suspenda la presente encuesta y gracias por su colaboración

2.-¿Par el desarrollo del teletrabajo, considera que es indispensable el uso de las herramientas tecnológicas (TIC)?

SIEMPRE ()

CASI SIEMPRE ()

NUNCA ()

3.-¿Cree usted que el teeletrabajo es una actividad económica de producción que permite mejorar la situación económica de la familia?

SI ()

NO ()

PORQUE.....

4.-¿Conoce usted algún caso de personas que teletrabajen?

SI ()

NO ()

En el caso de que su respuesta se (SI), indique en que actividad.

.....

5.-¿Considera necesario que se generen proyectos de ley para asegurar que el teletrabajo sea normado?

SI ()

NO ()

PORQUE.....

6.-¿Cómo considera usted la situación del teletrabajo en el Ecuador?

INICIAL ()

EN DESARROLLO ()

NO APLICABLE ()

7.-¿Considera usted que las personas que realizan esta actividad, deben tener los mismos derechos que los trabajadores en general?

SI ()

NO ()

EXPLIQUE.....

8.-¿De qué manera considera usted que se ejecuta el teletrabajo?

Mediante orden de un tercero ()

Por cuenta propia ()

9.-¿La Constitución de la Republica cuenta con algún mecanismo de protección que regule y garantice el cumplimiento de los derechos laborales?

SIEMPRE ()

CASI SIEMPRE ()

NUNCA ()

10.-¿Considera usted que existe igualdad de derechos laborales en el campo laboral?

SI ()

NO ()

EXPLIQUE.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

PAPER

PAPER

Título:

“LOS DERECHOS LABORALES Y EL TELETRABAJO”

Mery Silvana Sánchez Zapata

Autora

Universidad Técnica de Ambato

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Carrera de Derecho

RESÚMEN

El presente Proyecto de Investigación es un estudio analítico y comparativo sobre los Derechos Laborales y el Teletrabajo, busca resolver el problema jurídico surgido a raíz del apareamiento del Teletrabajo en el Ecuador, en cuanto a la relación contractual, si este configura o no como un contrato individual de trabajo, mismo que no se encuentra tipificado en nuestro Código del Trabajo.

El teletrabajo al no encontrarse regulado en el Código del Trabajo, deja en total desprotección a las personas que trabajan en este medio, ya que al no tener donde recurrir en caso de problemas laborales surgidos en el trabajo, se vulneran sus derechos, mismos que se encuentran establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, Tratados y Convenios Internacionales.

Nuestra sociedad en la actualidad hace gran uso de los medios tecnológicos con fines de comunicación o entretenimiento, por ello el teletrabajo es un medio laboral accesible para todas las personas, sin discriminación alguna, dado que al ser un trabajo a distancia, hace uso permanente de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC.

Palabras Clave: Contrato, laboral, regulación, teletrabajo, trabajo a distancia.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF JURISPRUDENCE AND SOCIAL SCIENCES

LABOR RIGHTS AND TELECOMMUTING

AUTHOR: Mery Silvana Sánchez Zapata

ABSTRACT

This research project is an analytical and comparative study on labor rights and telecommuting, seeks to resolve the legal problem emerged following the onset of Telework in Ecuador, regarding the contractual relationship if this set or not a contract Individual work itself is not criminalized in our labor Code.

Teleworking when not being regulated by the Labor Code, left totally unprotected people working in this medium as having no where to turn in case of labor problems encountered at work, their rights are violated, same as They are established in the Constitution of the Republic of Ecuador, international treaties and conventions.

Our society today makes great use of technological means for communication or entertainment, why telecommuting is an accessible working environment for all people, without discrimination, since being a working distance makes permanent use Technologies of Information and Communication ICT.

Keywords: Contract, labor, regulation, teleworking, telecommuting.

INTRODUCCIÓN

En el presente Proyecto de Investigación intenta investigar los Derechos Laborales y el Teletrabajo, para realizar comparaciones con otras investigaciones que se relacionen con el tema, de esa manera tener una base y poder implementar en el Código del Trabajo, en el Título III de las modalidades de trabajo, al Teletrabajo como una modalidad más de trabajo que se encuentre regulado dentro del ámbito legal. La Universidad Técnica de Ambato por medio de sus proyectos de investigación que lo realizan tanto docentes y estudiantes, en conjunto con la sociedad, no crea beneficios solo para un determinado cantón o provincia donde se ha realizado la investigación, más bien ayuda a toda la sociedad en general, aportando al desarrollo del país mediante la investigación.

METODOLOGIA

La presente investigación fue realizada a través de una encuesta, ayudándose con el nivel o tipo de investigación exploratoria, ya que para tener conocimiento acerca del tema planteado, se investigó temas relacionados, para explicar el problema, y la situación en la que se encuentran las personas involucradas con referente a nuestro país, para de esa manera encontrar la forma más adecuada para solucionar el problema.

Para el desarrollo del Proyecto de Investigación, se realizó las encuestas a los Jueces de lo Laboral de la Unidad Judicial con Sede en el Cantón Ambato, y abogados en libre ejercicio, ya que son las personas más aptas para tratar acerca del tema de investigación, por sus conocimientos y experiencia.

Técnicas e Instrumentos

Para la culminación del presente Proyecto de Investigación se usó la técnica de la encuesta, con el apoyo de un cuestionario prediseñado, dirigido especialmente a los profesionales de derecho,

Haciendo referencia a la técnica utilizada como es la encuesta, se menciona que es la metodología más usada para recolectar información con ayuda de un cuestionario el cual colabora con la realización de estadísticas, reforzando así el objetivo planteado en la investigación, como lo expresa el Tradadista Español (Alvira, 2011, pág. 5).

Procedimiento

El informe final del trabajo de investigación acerca de los DERECHOS LABORALES Y EL TELETRABAJO, es sumamente importante dentro de la sociedad, debido a que busca regular al teletrabajo dentro del Código del Trabajo para así proteger los derechos e intereses tanto del trabajador como del empleador.

En razón de esto el Trabajo de Titulación consta de los siguientes capítulos y contenidos:

CAPÍTULO I, EL PROBLEMA; se encuentra una visión amplia acerca del tema, en donde se contextualiza el problema a nivel macro, meso y micro da a conocer cuál es el problema a nivel provincial, dando a conocer el actual problema así como su importancia de la investigación a nivel social, en el caso de no ser tomado en cuenta la presente investigación, se delimita el tiempo, espacio y campo que se desarrolla el presente tema.

CAPÍTULO II, EL MARCO TEORICO; señala los Antecedentes Investigativos, estos se encuentran basados en libros, revistas científicas, y análisis doctrinarios, mismos que son un soporte al presente proyecto de investigación, las fundamentaciones que se ha utilizado son de tipo Filosófico y Legal, teniendo relación directa con los Derechos Laborales y el Teletrabajo, dejando al descubierto la necesidad social existente.

CAPÍTULO III, LA METODOLOGÍA; se detallan las modalidades de la investigación que se usa para la realización de proyecto, al igual que los tipos de investigación, la respectiva muestra que se aplicó con la población que se trabajó, las técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de la información obtenida.

CAPÍTULO IV, ANÁLISIS E INTREPRETACIÓN DE RESULTADOS; es la parte donde se da a conocer los resultados de la investigación, con sus respectivas tablas y gráficos estadísticos, con los cuales se realizó el análisis de los datos para la obtención de resultados que sean confiables en la investigación realizada.

CAPÍTULO V, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES; se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones, de las encuestas realizadas, acorde al análisis estadístico obtenido de la presente investigación

CAPÍTULO VI, PROPUESTA; llevado a cabo el presente estudio y análisis de los resultados, se propone la implementación del Teletrabajo, en el Título III, de las modalidades de trabajo del Código del Trabajo, y así poder beneficiar a las personas que realizan esta forma de trabajo, mismas que se encuentran en estado de vulneración de sus derechos laborales al no encontrarse tipificado esta modalidad laboral en nuestra legislación.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la investigación son:

Se determinó que el Código del Trabajo incumple con los principios establecidos en una norma jerárquicamente superior como es la Constitución de la República del Ecuador, a la vez quebranta los derechos reconocidos a los trabajadores, expresados en Convenios y Tratados Internacionales, esto se da al no reconocer como una modalidad laboral al teletrabajo dentro de nuestro, puesto que existen personas laborando en este medio.

Como respuesta a la problemática encontrada, se considera la necesidad de reformar el Código del Trabajo, en su Título III, de las Modalidades de Trabajo, ya que el teletrabajo tiene reconocimiento y aplicación en varios países a nivel mundial. Sirviendo esto como base para impulsar y regular el teletrabajo en el Ecuador.

DISCUSIÓN O REFLEXIÓN CRÍTICA

Nuestra Constitución establece varios principios que protegen y garantizan los derechos laborales de los trabajadores en general, esto lo hace sin discriminación alguna, es por ello que una vez analizado los datos obtenidos de las encuestas se puede identificar que existe la necesidad de regular el teletrabajo, con su respectivo contrato dentro del Código del Trabajo, cumpliendo así con lo establecido en la Constitución.

La regulación de teletrabajo constituiría múltiples beneficios para la sociedad en general, así como ayuda al desarrollo en avances tecnológicos, u ahorro económico y a la vez ayudaría al medio ambiente, puesto que al ser un trabajo a distancia, no es necesario el uso de un medio de transporte lo cual da como resultado disminuir la

REFERENCIAS

1. Alvira, F. (2011). *La Encuesta:Una perspectiva general metodologica* . Madrid : Centro de Investigaciones Sociologicas.
2. *Codigo del Trabajo*. (2016). Quito: Corporaciones de Estudios y Publicaciones(CEP).
3. *Constitucion de la Republica del Ecuador* . (2008). Quito : Corporacion de Estudios y publicaciones.
4. *Organizacion Internacional del Trabajo*. (1919). Ginebra .
5. www.trabajo.gob.ec. (2016, 10 12). Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec>