



**UNIVERSIDAD DE OTAVALO**

**CARRERA DE DERECHO**

**EL TELETRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO  
ECUATORIANO: ¿UNA MODALIDAD DE TRABAJO AÚN EN  
DESARROLLO?**

**TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS  
TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

**AUTORA**

**MARÍA JOSÉ PONCE CALAHORRANO**

**TUTORA**

**MSC. MARÍA CLAUDIA SÁNCHEZ VERA.**

**Otavalo, septiembre 2020.**

**UNIVERSIDAD DE OTAVALO  
CARRERA DE DERECHO  
APROBACIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO**

Otavaló, 25 de noviembre de 2020.

Se aprueba el empastado de los tres ejemplares más el Cd correspondiente al trabajo de grado con el tema:

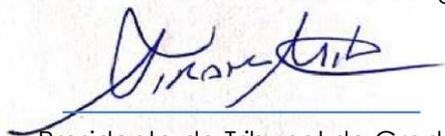
**EL TELETRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO: ¿UNA MODALIDAD DE TRABAJO AÚN EN DESARROLLO?**

Correspondiente a la estudiante:

Nombre: Ponce Calahorrano María José

C.I: 1727592857

Para constancia firman los integrantes del tribunal evaluador:



Presidente de Tribunal de Grado

Nombre: Mila Maldonado Frank Luis, PhD. En Derecho

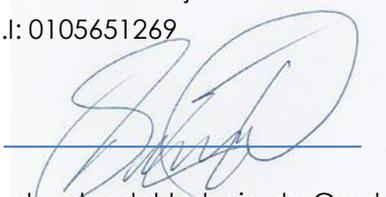
C.I: 1758933210



Nombre: Sánchez Vera María Claudia, Magíster en Derecho

Tutora de Trabajo de Grado

C.I: 0105651269



Evaluador del trabajo de Grado

Nombre: Guevara Ruiz Santiago Danilo, Magister en Derecho Civil y Procesal Civil

C.I:1002504239



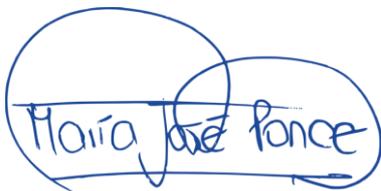
Evaluador del trabajo de Grado

Nombre: Hessamzadeh Villamagua Seyedeh Sougand, Máster en Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo

C.I: 1714659446

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **MARÍA JOSÉ PONCE CALAHORRANO**, portadora de la cédula de ciudadanía número **1727592857**, DECLARO bajo juramento que el presente TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, titulado “**EL TELETRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO: ¿UNA MODALIDAD DE TRABAJO AÚN EN DESARROLLO?**”, es de mi total autoría y no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional. A demás, la Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



---

PONCE CALAHORRANO MARÍA JOSÉ

C. I. 1727592857

## CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

Certifico que el proyecto de investigación titulado **“EL TELETRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO: ¿UNA MODALIDAD DE TRABAJO AÚN EN DESARROLLO?”**, bajo mi dirección y supervisión, constituye el trabajo de titulación para aspirar al título de Abogada de los Tribunales de la República de Ecuador, a la estudiante **MARÍA JOSÉ PONCE CALAHORRANO**, y cumple con las condiciones requeridas por el Reglamento de Trabajo de Titulación (Arts. 16 y 17).



---

MSC. MARÍA CLAUDIA SÁNCHEZ VERA

C.I. 0105651269

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradezco infinitamente a Dios por ser mi guía principal en la vida, gracias a Él he podido culminar esta etapa universitaria, pues me ha bendecido en todo momento para alcanzar con gran satisfacción esta meta propuesta.

Agradezco a mi madre Tatiana Ponce, por brindarme el apoyo tanto moral como material para realizar este trabajo de investigación y para cumplir todos mis objetivos en la vida, entre ellos, esta etapa universitaria.

Agradezco a toda mi familia por confiar en mí y aconsejarme de la mejor manera durante toda mi vida para cumplir todos mis sueños y anhelos.

Finalmente, agradezco a mis profesores quienes me han guiado, impartiendo sus conocimientos a lo largo de toda mi carrera universitaria, en especial a mi tutora Msc. María Claudia Sánchez, por su paciencia al ayudarme a realizar el presente trabajo de investigación y brindarme sus conocimientos para culminarlo de la manera más nítida. Su gran ayuda ha sido indispensable para lograr este trabajo.

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación y este logro de culminar mi etapa universitaria, la dedico a mi madre Tatiana Ponce, quien ha sido mi pilar fundamental de vida, y la persona quién más ha confiado en mí para lograr todos mis objetivos, entre ellos, mis estudios. Le agradezco por su apoyo infinito. Sin ella nada sería posible. Éste es un logro que ella y yo hemos alcanzado.

También lo dedico a mis abuelitos Carmen Calahorrano y Neptario Ponce, porque siempre han puesto sus esperanzas en mí, me ha visto crecer personal y profesionalmente, me han visto cumplir de cerca mis objetivos y siempre son muy felices de verme triunfar en pequeñas y grandes cosas.

Lo dedico a mi familia, pues siempre me han apoyado moralmente para cumplir todos mis sueños, entre ellos, el culminar mis estudios universitarios y ser una persona de bien.

Finalmente dedico este logro a mi tío Rodrigo Ponce, quien fue como mi padre. Él anhelaba verme formada como una abogada justa, pues siempre me aconsejó que debo ser una persona correcta para que me vaya bien en la vida. Sé que él sería una de las personas más felices al verme cumplir esta meta y desde el cielo la está celebrando con gran satisfacción y orgullo.

## ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	2
CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA .....	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
DEDICATORIA .....	5
RESUMEN .....	8
PALABRAS CLAVE: .....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	12
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
VARIABLES.....	13
VARIABLE DEPENDIENTE.....	13
VARIABLE INDEPENDIENTE .....	13
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
ANTECEDENTES.....	14
JUSTIFICACIÓN.....	15
OBJETIVOS.....	17
OBJETIVO GENERAL.....	17
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
CAPÍTULO I.....	18
Trabajo: Generalidades y contratación.....	18
1.1. ¿Qué es el Trabajo? .....	18
1.1.1. Sujetos de la relación laboral.....	20
1.1.2. Jornada laboral.....	22
1.1.3. Remuneración .....	24

1.1.4. Accidente de trabajo.....	26
1.2. Contrato individual de trabajo.....	27
1.2.1. Clasificación del contrato individual de trabajo .....	30
1.2.2. Características del contrato individual de trabajo.....	34
1.3. Reforma al Artículo 11 del Código de Trabajo: “Modalidad típica contractual” 36	
1.3.1. Contrato Indefinido de trabajo .....	36
1.4. Otras modalidades contractuales.....	39
1.4.1. El Teletrabajo .....	41
2. CAPÍTULO II .....	50
El teletrabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.....	50
2.1. Tipos de Investigación .....	50
2.1.1. Investigación Descriptiva .....	50
2.1.2. Investigación Bibliográfica .....	51
2.2. Acuerdo Ministerial MDT-2016-190.....	52
2.3. Jurisprudencia Referente al Teletrabajo: Inconstitucionalidad por omisión legislativa en la Ley que regula y promueve el Teletrabajo en Colombia .....	64
CAPÍTULO III.....	72
Análisis del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 y de las reformas respecto al Teletrabajo en el Código del Trabajo .....	72
3.1. Análisis del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 .....	72
3.2. Reformas respecto al Teletrabajo en el Código del Trabajo.....	75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	77
ANEXOS.....	81
Tabla. 1 .....	81
Ficha Resumen de la Sentencia C-351/13.....	81
REFERENCIAS .....	83

## **RESUMEN**

La presente investigación, parte de la siguiente pregunta: ¿El teletrabajo, es una modalidad de trabajo jurídicamente inconclusa?

En éste trabajo, se abordará al teletrabajo como una modalidad de trabajo: su concepto, la manera en la cual se ejecuta; todo ello demostrando que existen ciertos puntos a desarrollar normativamente.

Si bien el teletrabajo se ha convertido en una alternativa durante la emergencia sanitaria que atraviesa el mundo entero, éste debe ser regulado de modo estricto para garantizar los derechos del teletrabajador, de la misma manera como se garantiza los derechos del trabajador común que todos conocemos, mismo que desarrolla sus actividades laborales en su lugar de trabajo. Es así, que se han encontrado ciertas falencias en la normativa, pues no se ha determinado el control del cumplimiento de la jornada laboral establecida. Así como también, existe un vacío legal acerca de los mecanismos para comprobar cuando existe un accidente de trabajo en el lugar donde se cumple el teletrabajo, y de igual manera la forma de regular el pago de horas extras.

Conforme a lo mencionado, este trabajo tiene como fin, investigar todo lo referente al teletrabajo en la normativa ecuatoriana, contrastando dicha normativa con la legislación y, jurisprudencia colombiana; y, demostrar que existe deficiencia respecto a la jornada laboral, pago de horas extras, el cómo demostrar que un accidente de trabajo ha sido ocasionado en circunstancias de teletrabajo para que la empresa contratante, cubra los gastos de dicho accidente, a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

### **PALABRAS CLAVE:**

Contrato individual de trabajo, contrato indefinido, teletrabajo, teletrabajo emergente, jornada laboral, Acuerdo Ministerial N°. MDT-2016-190.

## **ABSTRACT**

The present study begins with the following question: Is telecommuting a legally incomplete work modality?

In this study, telecommuting will be considered as a work modality: its concept, the way in which it is executed; all this, to demonstrate that there are certain aspects that are yet to be developed normatively speaking.

Even though telecommuting has become a great option during this present health emergency which is affecting the entire world, strict regulations must be placed to guarantee the rights of teleworkers, in the same manner as the rights of the common worker, that we all know who carries out his work activities in his workplace, are guaranteed. Thus, certain shortcomings have been found in the regulations, for example, how to regulate the compliance with the established working hours has not been determined. There is also a legal vacuum regarding the mechanisms to check when there is an accident during working hours at the place where telecommuting is being carried out, and in the same sense, there is no way to regulate the payment of overtime.

In accordance with the aforementioned, the present study aims to investigate everything related to telecommuting in Ecuadorian regulations, contrasting said regulations with Colombian legislation and jurisprudence; and, to demonstrate that there is a deficiency regarding the workday, overtime payment and how to determine that a work related accident has taken place during telecommuting hours and if so, that the contracting company covers all expenses of said accident, through the Ecuadorian Institute Social Security (IESS).

### **KEYWORDS:**

Individual work contract, indefinite contract, telecommute, emergent telecommute, working hours, Ministerial Agreement N°. MDT-2016-190.

# INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha sido posible gracias a la evolución de las TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación); el cual ha sido de gran ayuda para toda la sociedad en general puesto que existen personas que quizá, no tengan la facilidad de acercarse a su lugar de trabajo y realizarlo de manera física.

El teletrabajo en el Ecuador, fue aprobado como una modalidad de trabajo en el año 2016, se encuentra regulado para el sector privado con el acuerdo ministerial N° MDT-2016-190 y, en el caso del sector público con el acuerdo ministerial N° MDT-2017-090. En la actualidad, tras la crisis sanitaria mundial por el COVID-19, se han implementado el acuerdo ministerial MDT-2020-076 y acuerdo ministerial MDT-2020-181, éste último ha sido emitido bajo la Ley de Apoyo Humanitario tras la crisis sanitaria por el COVID 19. De igual manera, recientemente ha sido añadido al Código del Trabajo,

En el caso de la declaratoria de emergencia sanitaria a causa de la pandemia por el COVID-19, que atraviesa el mundo entero, esta modalidad de trabajo ha sido trascendental, puesto que las personas para precautelar su salud y la de su familia, no han podido salir normalmente de sus hogares. En otras palabras, no pueden cumplir con su trabajo dirigiéndose a las instalaciones. Lastimosamente para muchas personas que realizaban su trabajo necesariamente en forma presencial, tales como: albañiles, carpinteros, fotógrafos, etc, esta modalidad no es posible aplicarla, ya que el trabajo se realiza desde sus casas y, a través de una computadora, esta modalidad ha sido una salvación. Incluso para la educación, puesto que se puede impartir clases en línea, no con la misma calidad de educación que se da presencialmente, pero los profesores pueden preparar sus clases y, brindar información necesaria para los estudiantes, a través de las plataformas virtuales de aprendizaje.

Dicho esto, es preciso indicar que el teletrabajo como modalidad en el Ecuador, ha sido recientemente reglamentada por el Código de Trabajo, sin embargo, no se detalla a profundidad los puntos importantes mismos de los cuales se tratará en esta investigación. Así mismo, esta modalidad se encuentra regulada por ciertos acuerdos ministeriales mencionados con anterioridad, y en los mismos se habla de la remuneración, accidentes de trabajo, jornada laboral, pago de horas extras, pero son

temas no tratados a fondo, puesto que no existe una modalidad general para verificar que se cumpla con el horario establecido de trabajo, así también, no se puede constatar si en caso de que existiese un accidente de trabajo, este haya sido ocasionado en circunstancias de trabajo, y de igual manera, no se adentra al tema de pago de horas extras, por el mismo hecho de no poder constatar el horario de trabajo.

En el primer capítulo, se abordará al trabajo: sus generalidades y contratación, los sujetos que intervienen en la relación laboral, remuneración, accidente de trabajo, así también se estudiará el contrato individual del trabajo y su clasificación. Dentro de este, se tratará también la terminación del trabajo y las figuras jurídicas que existen para finalizar el contrato de trabajo.

Conforme a la clasificación de los contratos de trabajo, se analizará la reforma que la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar hizo al artículo 11 del Código del Trabajo, en donde se suprimió el contrato a plazo fijo y se estableció el contrato a plazo indefinido como una modalidad típica contractual.

Se analizarán otras modalidades de trabajo que existen en el Ecuador, y entre ellas se abordará el teletrabajo: el origen, su clasificación, los sujetos laborales dentro de esta modalidad, jornada de trabajo, remuneración, pago de horas extras, y accidentes de trabajo.

En el segundo capítulo, se estudiará desde un enfoque crítico al teletrabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; analizando la normativa que existe en el Ecuador respecto a éste, verificando que existe falta de desarrollo normativo en cuanto a: jornada laboral, pago de horas extras, accidente de trabajo, etc. Para ello, se realizará un análisis comparativo entre la normativa ecuatoriana y colombiana respecto a este objeto de conocimiento que es el centro de la presente investigación, para contrastar ciertos puntos mencionados con anterioridad. Aquí también se incluirá el desarrollo del acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, el cual regula al teletrabajo en el Ecuador. Finalmente, se analizará también, jurisprudencia colombiana referente a éste tema.

El tercer capítulo se basará en el análisis del recientemente expedido Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, y las reformas mismas que incluyen la modalidad del Teletrabajo en el Código del Trabajo.

Finalmente, se abordará las conclusiones y recomendaciones referentes a la investigación planteada en el capítulo 1, capítulo 2 y capítulo 3.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El teletrabajo en la legislación ecuatoriana, contiene ciertas falencias en su normativa, puesto que no se encuentra totalmente desarrollado en lo que corresponde a: jornada laboral, determinación de un accidente de trabajo y, pago de horas extras.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿El teletrabajo, es una modalidad de trabajo jurídicamente inconclusa?

# **VARIABLES**

## **VARIABLE DEPENDIENTE**

Teletrabajo

## **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Ordenamiento jurídico ecuatoriano

## **DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

La presente investigación, se la realizará con base a normativa vigente en el Ecuador acerca del teletrabajo; se la desarrollará en el periodo junio – septiembre 2020.

## ANTECEDENTES

A manera de inicio, el profesor Carlos Villamizar, indica que “(el) ‘trabajo’ es actividad humana. Es una forma de actuar de las personas, (una) conducta activa, (...) (que) bien implica absorción de tiempo y esfuerzo físico, mental y emocional (...)” (Villamizar, 2003, pág. 12).

Dicho de otro modo, el trabajo está considerado como una actividad física y mental, misma que de cualquier modo genera agotamiento y esfuerzo para cumplirlo. No está dirigido para determinadas personas en específico, puesto que el trabajo es un derecho humano, que corresponde a la ciudadanía en general. Todo ello con un fin económico directamente proporcional al trabajo realizado. En el Ecuador, éste se encuentra regulado por el Código del Trabajo y, principalmente por la Constitución de la República; a la vez, las relaciones laborales, son supervisadas en primer lugar por la autoridad administrativa de trabajo, como es el Ministerio del Trabajo y, las distintas Direcciones Regionales de Trabajo en las diversas jurisdicciones a nivel nacional.

Ahora bien, con respecto al teletrabajo, éste ha sido definido por varios autores desde distintos puntos de vista, quienes lo consideran una forma de trabajo a distancia, es decir, que no es realizado desde el mismo lugar de trabajo; el cual debe ser remunerado y, a la vez cumplir con lo establecido en el contrato de trabajo. En este contexto, para Rebeca Martínez Sánchez, el teletrabajo es:

(...) La actividad laboral remunerada que un trabajador realiza en acuerdo con la empresa para la que labora para realizar sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información. Generalmente el lugar donde se realiza es el domicilio del trabajador. (Martínez, 2012, pág. 4)

Conforme a ello, la autora se refiere al teletrabajo como una actividad similar al trabajo en general. Sin embargo, lo único que lo hace diferente y particular, es que se lo ejecuta desde las afueras de una institución o empresa matriz. Dicho de otro modo, el trabajo se lo desempeña desde el domicilio del teletrabajador.

Cabe recalcar, que según Alejandro Rocamora Espinoza, “el teletrabajo es una nueva forma de hacer trabajo que fomenta la construcción de una sociedad basada en el conocimiento, nuevo modo de desarrollo que da más importancia a la educación” (Rocamora, 2015, pág. 12).

Algo muy importante que se desprende del argumento anterior, es que el teletrabajo es un proceso no solo de trabajo, puesto que para poder trabajar en ello, es necesario capacitarse en el manejo de las herramientas tecnológicas, a fin de no tener problemas a futuro y realizar eficientemente sus actividades laborales.

Acerca de este mismo tema, Carmen Pérez Sánchez aporta al debate, cuando manifiesta que “en el teletrabajo, se dispone de total libertad para gestionar el tiempo y el espacio de trabajo, pero el resultado es una sobrecarga de trabajo no sólo remunerado, sino también doméstico y familiar” (Pérez, 2010, pág. 22).

En otros términos, se debe destacar, que en el contenido del contrato de teletrabajo, no está incluido lo referente a la jornada legal de trabajo; este se rige al cumplimiento de las labores o metas impuestas por el empleador sin poder controlar el tiempo que realmente labora el teletrabajador; siendo fácil que se convierta en una involuntaria explotación laboral hacia el teletrabajador.

En esa misma línea, es importante resaltar que los avances tecnológicos han servido de gran ayuda para que sea posible el teletrabajo, pues sin herramientas tecnológicas, esta modalidad de trabajo, no tendría sentido. En concordancia a ello, María Auxiliadora Palacios, expresa que:

El avance de la tecnología y la comunicación, ha traído consigo que se presenten cambios respecto de las formas de desarrollar las actividades laborales; siendo una de estas nuevas formas el teletrabajo, concebido como mecanismo que otorga flexibilidad laboral, en virtud de que la prestación del servicio o ejecución de la labor se lo hace fuera de las instalaciones de la empresa, pudiendo el trabajador administrar el tiempo que va a invertir en la ejecución de sus labores. (Palacios, 2017, pág. 20)

La autora, señala que gracias a la tecnología, se ha dado un gran avance en el aspecto laboral, puesto que determinados trabajadores pueden realizar su trabajo sin tener la necesidad de acudir al lugar de trabajo y cumpliendo de la misma manera lo requerido.

## **JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación tiene como finalidad, reconocer que el teletrabajo es de gran ayuda para la sociedad en cuanto a continuar realizando sus labores sin tener que acudir al lugar de trabajo, de ese modo precautelar su salud, al menos en el tiempo de la pandemia causada por el COVID-19. No obstante, se pretende contrastar la normativa colombiana respecto al teletrabajo con la normativa ecuatoriana, puesto que se han hallado ciertas falencias en cuanto al control y regulación de la jornada laboral, así también el pago de horas extras y la verificación de la existencia de un accidente de trabajo, de modo que se pueda comprobar que realmente se ocasionó en el desarrollo de las actividades laborales.

Se ha denotado que al teletrabajo le falta desarrollo a través de la normativa, pues, ya se lo ha añadido al Código del Trabajo, pero de cierto modo, existe un déficit de desarrollo. Este se encuentra regulado por el acuerdo ministerial N° MDT-2016-190, y el acuerdo ministerial N° MDT-2017-090 tanto para el sector privado como para el sector público respectivamente, pero aún no existe desarrollo en ciertos puntos importantes mencionados con anterioridad.

Es por esto que se realizará un análisis respecto a la normativa colombiana, puesto que en su legislación si se encuentra establecido el teletrabajo como tal en su respectivo Código Sustantivo del Trabajo y está desarrollado con mayor profundidad lo relacionado a la jornada de trabajo, accidente de trabajo, pago de horas extras. Dicho análisis, se contrastará con la normativa del teletrabajo en el Ecuador, para de ese modo demostrar que el teletrabajo en nuestra legislación, todavía es una modalidad de trabajo inconclusa.

# **OBJETIVOS**

## **OBJETIVO GENERAL**

Demostrar que al teletrabajo aún le falta desarrollo normativo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, en comparación con la legislación colombiana.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Comprobar si la normativa que regula el teletrabajo, contempla todos los derechos del teletrabajador.
- Identificar si existe la manera de comprobar cuándo es considerado un accidente de trabajo y si realmente ha sido ocasionado dentro de la jornada laboral, en lo que al teletrabajo se refiere.
- Comparar la normativa ecuatoriana referente al teletrabajo con la normativa colombiana, para determinar las falencias que existen en la misma.

# CAPÍTULO I

## Trabajo: Generalidades y contratación

### 1.1. ¿Qué es el Trabajo?

Es indispensable con anterioridad al análisis del objeto de estudio, indicar que el trabajo es una acción humana, reconocida como un derecho para todas las personas y, que además tiene un fin económico. En este contexto, José Armando Glisolia, define al trabajo como:

Toda actividad realizada por el hombre, con el esfuerzo físico e intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad; pero advierte que para el derecho del trabajo el concepto es más estricto, por cuanto aquel solo se ocupa del trabajo dependiente. (Glisolia, 2010, pág. 12)

Dicho de otro modo, el trabajo es un intercambio de labores realizados por las personas, con esfuerzo tanto físico como intelectual, para posterior a ello recibir una justa remuneración, así como también beneficios de ley para el trabajador y su familia directa.

Ahora bien, se debe tener presente una premisa importante y, es que también existe el trabajo independiente, aquel en el cual no necesariamente ésta presente el empleador, puesto que la persona quien desempeña las actividades, es uno solo y es generalmente el dueño de un negocio.

Otra idea fuerte con respecto al trabajo, es que se ha catalogado al trabajador como alguien que invierte su fuerza, ya sea física y mental para realizar las actividades determinadas en su respectivo contrato de trabajo, es por esto que, para Domingo Campos:

El trabajo es la lucha del ser humano contra las dificultades con el fin de satisfacer sus necesidades vitales. La noción jurídica concibe al trabajo como toda actividad humana, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, cualquiera sea su finalidad. (Campos, 1997, pág. 28)

En otros términos, el trabajo se ha convertido en una actividad paulatina del ser humano, en una forma de vida, misma que requiere de esfuerzo y dedicación para cumplirla de manera satisfactoria ante la persona o entidad a quien se la cumpla, ya sea de manera física o intelectual.

En otro sentido, se ha definido al trabajo como una acción interpuesta por la persona contratante, misma que el trabajador la debe cumplir bajo la supervisión de dicho empleador y se debe regir a las normas determinadas por el mismo. Al respecto, Habermas con un pensamiento crítico, expresa que:

El trabajo aparece como algo destinado a satisfacer otras necesidades y así contribuir también a la reproducción de la vida social como tal. De esa manera, el trabajo no le pertenece a cada persona y se experimenta como algo naturalmente adverso y negativo; no surge como una actividad espontánea sino como una imposición externa: en el sistema capitalista, el individuo está forzado a trabajar, para poder sobrevivir". (Habermas, 2015, pág. 17)

En este caso, el autor define al trabajo como una obligación del ser humano para poder sobrevivir, esto dependiendo de otro ser humano que tenga mejores posibilidades de vida, es decir, menciona que el trabajador es un servidor para la sociedad y que en caso de que no cumpla con su trabajo no podrá subsistir con los suyos de una manera digna como se merece.

No obstante, ésta es una postura distinta a la propia de un Estado Constitucional, en razón de que el trabajo es un derecho humano. En esta línea, los derechos de los trabajadores y empleadores, se encuentran establecidos en la norma suprema y en las demás leyes. Por su parte, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33, dispone que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución del Ecuador, 2008, Art. 33)

Al respecto, el trabajo se encuentra amparado por el Estado, pues éste garantiza los derechos del trabajador, para que cuente con una jornada justa de trabajo y, a cambio de ella, reciba un pago debido, compatible con la actividad realizada, y de

manera adicional, el empleador cumpla otorgando al trabajador los respectivos beneficios de ley, establecidos en el Código del Trabajo. En concordancia con lo expresado, el Código del Trabajo en su artículo 2, menciona que: “Art. 2.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2017, Art. 2).

En definitiva, de acuerdo con la legislación ecuatoriana, para que exista una relación laboral, debe existir un contrato previo, en donde se determine el trabajo a realizar, el lugar donde se realizará el mismo, la jornada de trabajo, la remuneración que se recibirá por la actividad realizada. En dicho contrato, además se determinará la modalidad de trabajo; así como también la normativa que existe dentro de la empresa, de igual manera las respectivas sanciones que existirán por incumplir la normativa de la empresa y a su vez, la normativa laboral a nivel nacional.

#### **1.1.1. Sujetos de la relación laboral**

La relación laboral se caracteriza por ser bilateral, en la cual intervienen dos partes, denominadas trabajador y empleador. Por un lado, el trabajador es la persona o personas que prestan sus servicios a cambio de una remuneración, beneficios de ley, etc, mismas que dependen jurídicamente del empleador. Por otro lado, está el empleador, quien es la persona natural o jurídica que contrata y requiere los servicios del trabajador, y a su vez es responsable de garantizarle un trabajo digno, un trato justo, así también de pagarle una justa remuneración por los servicios brindados.

Con respecto al trabajador, el artículo 9 del Código del Trabajo, lo define como “(la) persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código del Trabajo, 2017, Art. 9).

En conformidad con el artículo señalado, el trabajador es la persona que cumple con las obligaciones que el empleador le impone a través del contrato convenido de manera voluntaria por las dos partes. Dicho trabajador, es conocido también como empleado u obrero.

Ahora bien, el artículo 10 del mencionado Código, respecto al empleador, determina que es: “(la) persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Código del Trabajo, 2017, Art. 10).

En suma, el empleador, es la persona o entidad que contrata al trabajador, misma que se obliga con el trabajador y se compromete a pagarle una cantidad justa por el trabajo que este desempeñe.

Sin embargo, es sumamente válido indicar, que el concepto tanto de trabajador como empleador, tiene un mismo sentido en todas las legislaciones, pues trabajador es quien brinda sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración justa, mientras que el empleador es la persona que contrata al trabajador y le paga una remuneración por los servicios prestados. Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de México:

El trabajador es uno de los llamados “sujetos del derecho laboral”, lo que hace necesario comentar algo de ellos para el mejor entendimiento contextual de la figura del derecho laboral llamada “trabajador”. Los sujetos del derecho laboral son las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral, al gestarse entre ellos una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. (Poder Judicial de la Federación, 2007, pág. 17)

En concordancia con lo mencionado, el trabajador y empleador respectivamente, deben cumplir con la normativa establecida, y a su vez con lo estipulado en el contrato convenido por las dos partes, puesto que en dicho contrato se determina la manera en la que se desarrollará la relación laboral. Dicho de otro modo, la diferencia entre empleador y trabajador, es clara, pues el empleador contrata al trabajador y el trabajador cumple con las obligaciones bajo una relación de dependencia. Conforme a ello, de acuerdo a la legislación laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación:

El trabajador siempre será una persona física y una persona moral cuando se trata de sindicatos. La subordinación, como se dijo, será la característica distintiva de la relación de trabajo y debe de referirse al trabajo estipulado y ejercerse durante la

jornada laboral. El llamado “empleado” debe de ser concebido como un sinónimo de trabajador. (Poder Judicial de la Federación, 2007, pág. 22)

En otros términos, el trabajador siempre dependerá del empleador, puesto que éste realiza un trabajo para satisfacer las necesidades dicho empleador como tal o como empresa, y de igual manera, el empleador vela por la seguridad del trabajador y le paga por las actividades realizadas. Siempre existirá entre ambas partes una relación de subordinación, puesto que el trabajador depende del empleador.

### **1.1.2. Jornada laboral**

No es posible iniciar, sin antes señalar que la jornada laboral es el tiempo destinado; ya sea legalmente o en el contrato, determinado para cumplir con las actividades o servicios por parte del trabajador. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la jornada de trabajo normalmente es de 8 horas diarias, equivalente a 40 horas semanales.

En concordancia con lo manifestado, en el artículo 1 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198; se consideran horarios ordinarios o regulares, y por tanto no sujetos a autorización por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, aquellos que se encuentren enmarcados en las siguientes circunstancias:

- a) Jornada ordinaria diurna de 8 horas diarias (Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198, 2019, Art. 1, Lit. a).
- b) Jornada ordinaria nocturna de 8 horas diarias (Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198, 2019, Art. 1, Lit. b).
- c) Jornada ordinaria mixta de 8 horas diarias, entendiéndose como jornada mixta a aquella que inicia como una jornada ordinaria diurna y termina en una jornada ordinaria nocturna o viceversa (Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198, 2019, Art. 1, Lit. c).
- d) Jornada de 40 horas semanales ocurridas en cinco días seguidos (Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198, 2019, Art. 1, Lit. d).
- e) Jornada que se ejecuta de lunes a viernes, con descanso los días sábado y domingo, o que por acuerdo de las partes se reemplaza los días de descanso

(sábado y domingo) por otros días de la semana, siempre que se trate de días consecutivos (48 horas consecutivas) (Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198, 2019, Art. 1, Lit. e).

- f) Jornada ordinaria que implique un descanso de hasta dos horas en la mitad de la jornada. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198, 2019, Art. 1, Lit. f).

De lo expresado, se desprende que en cada contrato de trabajo, deberá constar con absoluta claridad el horario; debiendo éste ser conocido por las partes, puesto que el trabajador se compromete a realizar su trabajo a cambio de una justa remuneración, y que esta sea equivalente al trabajo desempeñado; de la misma manera, el empleador debe pactar el horario para pagar la remuneración correspondiente de acuerdo al tipo de servicio y horario establecido.

En caso de previo acuerdo entre las partes que intervienen en la relación laboral, puede haber una disminución en cuanto al horario de trabajo, es decir, en cuanto a las ocho horas diarias, sin que esto exceda los seis meses de trabajo, y a su vez, el Ministerio del Trabajo debe tener pleno conocimiento de ello. Esta disminución de horario, no puede ser menos a cuarenta horas semanales.

Seguido de ello, la normativa respecto al trabajo establece parámetros en cuanto a la jornada de trabajo, mismos que el empleador y el trabajador deben respetar. En este sentido, el artículo 47.1 del Código del Trabajo, determina la jornada prolongada de trabajo, e indica que:

Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de cuarenta horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. (Código del Trabajo, 2017, Art. 47.1)

De lo expresado, se evidencia que existe la posibilidad de modificar las horas de trabajo, en cuanto a que ésta puede ser mayor o menor a ocho horas diarias, siempre y cuando las horas no sobrepasen las cuarenta horas semanales. Este acuerdo debe estar por escrito y en pleno conocimiento del empleador y del trabajador. No obstante, en el caso del horario de trabajo en los y las adolescentes, este no podrá exceder de seis horas diarias, durante cinco días a la semana como máximo.

Ahora bien, en lo que respecta a las horas suplementarias y extraordinarias, se puede exceder el máximo de horas convenidas, siempre y cuando exista la autorización del inspector de trabajo. Estas horas son remuneradas, y, en el caso de las horas suplementarias, no pueden exceder de las cuatro horas diarias o doce horas semanales.

Para cerrar éste acápite, se deja claro que en caso de que el trabajador continúe su trabajo hasta las 00H00, el empleador le pagará una remuneración equivalente al cincuenta por ciento de cada hora suplementaria; y, en caso de que el trabajador continúe realizando su trabajo entre las 00H00 y 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo.

### **1.1.3. Remuneración**

La remuneración, es el pago, la cantidad de dinero que el empleador otorga al trabajador por el trabajo o servicio realizado y, por determinada cantidad de tiempo invertido. Esta remuneración es conocida como salario y como sueldo. Las mismas se diferencian por que el salario debe ser cancelado en no más de una semana y se lo paga por jornadas u obras; el sueldo es la paga que no puede ser cancelada en un tiempo mayor a un mes. Conforme a lo mencionado, Pedrosa señala que:

Es todo tipo de retribución y/o contrapartida que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos; también puede ser vista como todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la cesión de algún factor necesario. Es decir, es el precio que una parte abona a otra por haberle prestado unos servicios o activos. (Pedrosa, 2020, S/P)

Dicho de otro modo, la remuneración es el pago otorgado y pactado entre dos partes por haber realizado servicios o a cambio de algo material. Al respecto de aquella, la norma suprema en su artículo 328, dispone que: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos”. (Constitución, 2008, Art. 328)

En otras palabras, la remuneración pactada, debe ser una cantidad justa para que el trabajador pueda vivir plenamente. En consecuencia, se plantea el concepto de salario básico unificado; justamente como un mínimo, que debe cubrir las necesidades básicas del trabajador.

Ahora bien, el salario básico unificado se modifica cada año; para el año 2020, este se encuentra fijado en la cantidad de cuatrocientos dólares americanos. Este salario es el común para la mayor parte de trabajadores y como su nombre lo indica, es básico, es decir, es la cantidad mínima salarial a percibir. En concordancia, el artículo 81 del Código del Trabajo, dispone que:

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley. (Código del Trabajo, 2017, Art. 81)

Esta remuneración es cancelada normalmente cada mes o a su vez, se le divide y se la paga cada quince días. La remuneración pactada no puede ser disminuida, a excepción de que el trabajador se encuentre de acuerdo a esa disposición.

En este punto, es donde más se debe respetar lo referente a la igualdad y no discriminación, pues el trabajo es un derecho para todos y nadie merece ser remunerado con una cantidad injusta, sino proporcional al trabajo que realiza. En concordancia, el artículo 79 del Código del Trabajo, determina:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración. (Código del Trabajo, 2017, Art. 79)

Con lo expresado, se quiere transmitir que para la determinación del pago se debe observar el trabajo a realizar y el tiempo que se invertirá en ello, pues el pago no depende ni tiene que ver con la raza, sexo, estado de salud, discapacidad, o cualquier

otra característica física o mental del trabajador. Todas las personas tienen derecho a tener un trabajo justo, y un trato igualitario, y por ende una remuneración justa y oportuna, sin discriminación.

#### **1.1.4. Accidente de trabajo**

Se considera accidente de trabajo, a las circunstancias en las que el trabajador haya sufrido algún accidente mientras realizaba actividades referentes a su trabajo. Al respecto, el Código del Trabajo en su artículo 345, lo define como: "(...) todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecutada por cuenta ajena" (Código del Trabajo, 2017, Art. 345).

En otras palabras, es todo acontecimiento el trabajador padezca dentro del horario y circunstancias de trabajo, que de manera parcial o total no le permitan a dicho trabajador con sus actividades correspondientes.

Cabe recalcar, que en lo concerniente al accidente de trabajo, la Resolución n.º CD 513 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, en su artículo 11, determina lo siguiente:

Para efectos de este Reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior. (Resolución n.º CD. 513, 2017. Art. 11)

De lo expresado, se desprende que en caso de que existiese un accidente de trabajo, el empleador está obligado a brindar atención inmediata al trabajador, ya sea en cuestión farmacéutica, quirúrgica, de cualquier índole, sin que exista reembolso por ello. Todo esto, hasta que mediante un informe médico, determine que el trabajador puede regresar a su lugar de trabajo y puede desarrollar sus funciones de manera normal.

Vale la pena hacer hincapié en una idea y, es que el trabajador tiene acceso a estos beneficios en caso de un riesgo del trabajo, siempre y cuando esté afiliado al

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; pues es el IESS el que brinda la atención médica, de igual manera le otorga una pensión, subsidio e indemnización dependiendo del tiempo de incapacidad. Es más, si dicho trabajador fallece, otorga a su familia un auxilio de funerales y pensión de montepío. Al Respecto, Pólit, argumenta desde su punto de vista lo siguiente:

Todo empleador debe afiliar a sus trabajadores en relación de dependencia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). La afiliación debe ser hecha desde el primer día de labores, a través del aviso de entrada, el cual se tiene que generar en un máximo de quince días desde ese momento. Es obligación del trabajador entregar al IESS, por concepto de aporte personal, el 9.45% de su remuneración, valor que el empleador está facultado a retener. El empleador pagará el 11.15%. El empleador deberá entregar al IESS el monto total de las dos aportaciones descritas (20.60 % de la remuneración) dentro de 15 días desde que se genera la planilla, es decir, los primeros 15 días de cada mes. (Pólit Perspectivas, 2014, S/P)

En suma, el empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores al IESS, pues esta entidad a través de los aportes porcentuales determinados, tanto del trabajador como el empleador en conjunto, cubre y asegura al trabajador en caso de que le ocurriese algún tipo de accidente. Dichos aportes porcentuales deben ser entregados al IESS, los primeros quince días de cada mes.

Además, el incumplimiento de esta obligación, es considerado como una contravención en el Código Orgánico Integral Penal, en su artículo 277, en donde estipula que:

La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días. Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada. (COIP, 2014, Art. 277)

En otros términos, el empleador será sancionado en caso de no afiliar a sus trabajadores al IESS; si el empleador es una persona jurídica, deberá cancelar la multa de tres a cinco salarios básicos unificado por cada uno de los trabajadores no afiliados; y, en el caso de que dicho empleador sea una persona natural, éste cumplirá una pena privativa de libertad de tres a siete días.

## **1.2. Contrato individual de trabajo**

A manera de inicio, todo contrato sirve como herramienta de respaldo para el trabajador y el empleador, pues este determina los puntos necesarios e importantes para que se pueda llevar a cabo la relación laboral. En relación con lo planteado, para Rafael Pinazo:

En la práctica, el contrato de trabajo es una herramienta que facilita la ejecución de los trabajos, el cobro de una remuneración y fija los horarios de trabajo, que es una prueba elemental para los empleadores, más que para el mismo trabajador, pues este cuenta con la herramienta del Juramento Deferido que cubre para el trabajador la ausencia de contrato, con su declaración prueba el tiempo de servicio y la remuneración percibida, si no existiera del proceso otra prueba suficiente para demostrar lo contrario. (Pinazo, 2007, pág. 34)

El autor menciona que el contrato de trabajo es una herramienta que sirve de respaldo al trabajador para que pueda gozar de sus derechos como trabajador en la empresa y para que el empleador también se encuentre en conocimiento y cumpla con lo acordado de manera voluntaria.

Ahora bien, el artículo 8 del Código del Trabajo, al respecto de éste término, indica que:

(...) es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código del Trabajo, 2017, Art. 8)

En otras palabras, en este contrato se determina el trabajo a realizar, siempre y cuando este sea lícito. En el mismo, además se prescribe el servicio que se prestará, así como también la dependencia que existirá en cuanto a su empleador, de igual manera se fija la jornada laboral, el lugar de trabajo, la modalidad, remuneración, pago de horas extras, afiliación. De igual manera, se determinan las sanciones respecto a faltas no justificadas, mal manejo del instrumento de trabajo, en caso de que existiese, también faltas de respeto por parte del trabajador y del empleador.

Para lo cual, el contrato debe ser de total conocimiento tanto para el empleador como para el trabajador, es por ello, que para que este sea válido debe ser firmado por las dos partes, después de haber leído cada cláusula; puesto que el contrato es

bilateral, es decir, las dos partes tienen derechos y obligaciones. En adición a lo manifestado, se pronuncia el Instituto Nacional de Educación Laboral y, señala que:

Un contrato individual de trabajo es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero. La denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral. (Educación Laboral, 2000, S/P)

Ahora bien, de lo manifestado en párrafos anteriores, se desprenden ciertos elementos del contrato individual de trabajo, tales como: el acuerdo de voluntades por parte del trabajador y del empleador; la prestación de servicios lícitos y personales por parte del trabajador; la existencia de la relación de dependencia; y la remuneración conforme al trabajo realizado o los servicios prestados.

Uno de los puntos principales en el contrato individual, es determinar de manera precisa quien será el empleador y el trabajador dentro de la relación laboral planteada, así también la remuneración y horarios, es por esto que Recalde lo define como:

Un contrato individual de trabajo es un instrumento legal por medio del cual el empleado y el empleador se obligan mutuamente, el primero a prestar sus servicios personales bajo la subordinación del segundo y este a pagar por medio de una remuneración los servicios que le van a ser prestados, en él se encuentra establecido las condiciones de trabajo, salarios, prestaciones y otros detalles que normarán la relación laboral. (Recalde, 2014, pág. 3)

Respecto a ello, éste instrumento tan importante en el Derecho Laboral, es un acuerdo de voluntades, a través del cual tal tanto el empleador, como el trabajador ponen por escrito los puntos necesarios e importantes para el seguro desenvolvimiento de la relación laboral, conforme a esto, dicho acuerdo se respetará.

Cabe recalcar, que en la legislación ecuatoriana, existen varios tipos de contrato, pues conforme al artículo 11 del Código del Trabajo, este se clasifica en:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; pues aquí se determina las condiciones de trabajo, ya sea de manera escrita o de manera verbal (Código del Trabajo, 2017, Art. 11).

- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; de esta manera, se establece la manera de remuneración hacia el trabajador (Código del Trabajo, 2017, Art. 11).
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; es este caso, se determina el tiempo en el cual, el trabajador desempeñará sus funciones (Código del Trabajo, 2017, Art. 11).
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; por consecuente, se determina qué tipo de trabajo desarrollará el trabajador (Código del Trabajo, 2017, Art. 11).
- e) Individual, de grupo o por equipo, en este punto se define si el trabajo se lo realizará en equipo, manteniendo una relación de cada trabajador de manera individual con el empleador, o en equipo, para que la responsabilidad sea con el equipo como tal. (Código del Trabajo, 2017, Art. 11)

Sin embargo, vale la pena indicar que en el próximo acápite se analizarán específicamente los contratos existentes en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano.

### **1.2.1. Clasificación del contrato individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo, tiene varias formas de clasificación en cuestión a los puntos importantes y necesarios que intervienen dentro de la relación laboral, es por ello que, como puntos estratégicos se ha tomado en cuenta la forma de celebración del contrato, la forma de remuneración, el número de trabajadores, la forma de ejecución de la actividad a realizar. Es por ello, que el contrato individual de trabajo, según Santos, se divide en (Santos, 2015, pág. 22):

#### **1.2.1.1. Por la forma de celebración de dicho contrato:**

El contrato se lo puede celebrar de manera expresa o tácita.

- a) Contrato expreso.- “Este contrato puede ser escrito o verbal. Se da cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones de trabajo sea escrito o verbalmente” (Santos, 2015, pág. 22).

Dicho de otro modo, las dos partes de la relación ponen en claro las condiciones, reglas de manera voluntaria y las aceptan, ya sea en forma verbal o escrita.

- b) Contrato tácito.- “El contrato tácito, se da por la relación entre el trabajador y empleador, aunque estos no hubiesen formalizado la relación laboral de forma expresa” (Santos, 2015, pág. 22).

En este tipo de contrato, a falta de un pacto entre las partes, existirá una relación laboral, si esta cumple con lo determinado con una relación de subordinación, así mismo si la actividad a realizar, será remunerada.

#### **1.2.1.2. Por la forma de remuneración:**

- a) Contrato a jornal.- “En dicho contrato, la remuneración que percibe el obrero se denomina salario y el plazo para su paga, no podrá ser mayor a una semana” (Santos, 2015, pág. 23).

En otras palabras, este tipo de contratos será remunerado por jornadas, o por partes y no podrá ser cancelada en un tiempo mayor a una semana.

- b) Contrato a sueldo.- “Es el contrato en el cual, la remuneración que percibe el trabajador, se denomina sueldo y este se lo paga cada mes” (Santos, 2015, pág. 23).

El Contrato a sueldo se caracteriza porque el pago de la cantidad pactada por realizar las actividades convenidas, se lo paga cada mes y se lo determina por el trabajo realizado en un mes.

- c) Contrato en participación.- “En donde el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador esto como remuneración de su trabajo” (Santos, 2015, pág. 23).

Dicho de otro modo, el trabajador recibe como pago, parte de la utilidad de ganancias que genera la empresa, conforme al trabajo que desempeña.

d) Contrato Mixto.- “El trabajador participa de las utilidades el negocio, además de su sueldo” (Santos, 2015, pág. 24).

Este tipo de contrato se caracteriza porque aparte de la remuneración pactada, el trabajador gana un porcentaje de utilidad de la empresa donde realiza sus actividades.

### **1.2.1.3. Por la forma cómo se ejecuta el trabajo:**

a) Contrato por obra cierta.- “El trabajador se compromete a ejecutar una labor determinada, a cambio de una remuneración que comprenda la totalidad de la misma, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en ejecutar dicha actividad” (Santos, 2015, pág. 24).

En otras palabras, el trabajador determina su remuneración desde un principio, comprometiéndose a realizar una obra y sin tomar el tiempo que puede tomar realizarla.

b) Contrato por tarea.- “El trabajador se compromete a realizar una determinada parte de la obra pactada, en un periodo de tiempo determinado, a cambio de una remuneración fija” (Santos, 2015, pág. 25).

En otros términos, el trabajador al realizar su trabajo por partes, recibe su remuneración al finalizar cada una, pues para realizar cada parte de la obra, se fija un tiempo límite, mismo que al cumplirse, se le otorga la remuneración correspondiente.

c) Contrato de trabajo a destajo.- “Es el trabajo que se ejecuta por piezas o unidades de obra, la remuneración se pacta por cada una de dichas piezas o unidades de obra, todo ellos sin tomar en cuenta el tiempo” (Santos, 2015, pág. 26).

Este tipo de contrato es muy parecido al antes mencionado, con la diferencia de que para el cumplimiento de éste no existe un límite de tiempo.

#### **1.2.1.4. Por el tiempo de duración:**

- a) Contrato a tiempo indefinido.- “Es el contrato mediante el cual se garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores” (Santos, 2015, pág. 26).

Para este tipo de contrato, existe un periodo de prueba de máximo 90 días. Dicho período se encuentra consagrado en el artículo 15 del Código del trabajo.

- b) Contrato eventual.- “Este contrato se lo realiza para satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa o lugar de trabajo, y su duración no podrá ser mayor a 6 meses, conforme lo establece el artículo 17 del Código del Trabajo” (Santos, 2015, pág. 26).

En otros términos, este contrato se lo hace a personal que cumpla con actividades pasajeras de la empresa o del empleador, por ejemplo, en caso de que una mujer embarazada dé a luz, necesita un reemplazo y a esa persona se le contrataría mediante un contrato eventual, que no será duradero.

- c) Contrato de temporada.- “Este contrato es aquel que se realiza por temporada y aumento de producción de la empresa” (Santos, 2015, pág. 27).

En otras palabras es un contrato que se lo caracteriza por temporadas fuertes y de mucho trabajo, por ejemplo en la temporada de san Valentín, las florícolas contratan personal para trabajar en la producción, cuidado y cultivo de flores para distribuirlas alegando a la fecha.

- d) Contrato ocasional.- “Este contrato se lo da para atender las necesidades emergentes o extraordinarias que no tienen que ver con la ocasionalidad habitual del empleador. La duración de dicho contrato no excederá de 30 días” (Santos, 2015, pág. 27).

De lo expresado con anterioridad, se puede deducir que este contrato es por un tiempo determinado, y se caracteriza porque, por ejemplo, una empresa contrata los servicios de limpieza de tal persona porque ha ocurrido una inundación en las instalaciones de dicha empresa, por tanto solo requiere dichos servicios, hasta que hayan concluido la limpieza de las instalaciones afectadas.

#### **1.2.1.5. Por el número de trabajadores:**

a) Contrato por grupo.- “En este tipo de contrato, el empleador contrata un determinado grupo de trabajadores para que realicen entre todos, una tarea en común, tomando en cuenta cada uno de sus derechos y deberes, de manera individual; sin dejar de lado que cada uno de dichos trabajadores tendrán su respectivo contrato individual de trabajo” (Santos, 2015, pág. 27).

Dicho de otro modo, la contratación será de manera grupal pero cada trabajador de dicho grupo tendrá su respectivo contrato. Por ejemplo, una empresa contrata los servicios de 8 trabajadores para pavimentar la entrada de dicha empresa; esta empresa tiene responsabilidad con los 8 trabajadores y para cada uno, emite su respectivo contrato individual.

b) Contrato en equipo.- “En este tipo de contrato, el empleador contrata a un determinado grupo de trabajadores organizado jurídicamente o no, para que realicen una actividad o una labor unida y complementaria. En este caso, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre cada uno de los integrantes del equipo, por lo que el empleador, no tendrá deberes y derechos para cada uno de manera individual, sino frente al grupo” (Santos, 2015, pág. 28).

En otras palabras, el empleador se responsabiliza por el grupo de trabajadores en general, no por cada uno de ellos. En el siguiente apartado, se reflexionará acerca de las características del contrato individual de trabajo.

#### **1.2.2. Características del contrato individual de trabajo**

A manera de inicio y, de acuerdo con el Código Civil ecuatoriano, a partir de su artículo 1453; el contrato en general tiene ciertas características, que también debe respetar el contrato individual de trabajo, mismas que son las siguientes:

1. Personal.- “Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga” (Código Civil, 2015, Art. 453).

Dicho de otro modo, el trabajo o servicio que presente el trabajador debe ser personal, lo debe realizar la persona quien ha sido contratada para determinada situación, puesto que el contrato ha sido hecho para cierta persona y las obligaciones y responsabilidades recaen sobre dicho trabajador, así mismo como para el empleador.

2. Bilateral.- “Cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente” (Código Civil, 2015, Art. 1455).

En otras palabras, el contrato debe ser entre la persona que contrata (empleador), de otra para que realice cierto trabajo o brinde sus servicios. Así mismo, se responsabilice por la seguridad del trabajador contratado; y la persona contratada (trabajador), misma que realiza lo que se encuentra establecido en el contrato de trabajo, y así se compromete a cumplir y está de acuerdo con todas las cláusulas determinadas en el contrato individual de trabajo.

3. Conmutativo.- “Cuando cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez” (Código Civil, 2015, Art. 1457).

Pues, existe obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, pues el empleador paga una remuneración justa al trabajador por los servicios que este presta, así también está obligado a asegurarle al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), debe otorgarle un lugar de trabajo seguro y óptimo para que cumpla con sus funciones, etc. Y por parte del trabajador, este debe cumplir

con sus obligaciones, respetando la normativa correspondiente de su lugar de trabajo, el tiempo determinado para ello, y conforme a esto, recibe una remuneración justa.

4. Principal.- “El contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención; y accesorio cuando tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, de manera que no pueda subsistir sin ella” (Código Civil, 2015, Art. 1458).

Al respecto, el artículo determina que este tipo de contrato, no depende de otro contrato, es decir, no es accesorio y cada una de las partes, inicia una relación laboral misma que puede ser terminada por una de las dos partes o por ambas.

### **1.3. Reforma al Artículo 11 del Código de Trabajo: “Modalidad típica contractual”**

En el Ecuador, existía el contrato a plazo fijo como un tipo de contrato, pero este fue suprimido bajo la reforma al Código del Trabajo, respecto al artículo 11, en esta misma línea, el 20 de abril del año 2015, entró en vigencia la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar y de esta manera se estableció que existe el contrato de trabajo a tiempo indefinido como modalidad típica contractual. Este contrato únicamente se dará por terminado por las causas establecidas en la ley, y faltas al reglamento interno (normativa interna que existe dentro del lugar de trabajo) de la empresa, mismo que es de total conocimiento del empleador y del trabajador.

#### **1.3.1. Contrato Indefinido de trabajo**

El contrato indefinido de trabajo, otorga mayor estabilidad del trabajador en su empleo, pues no existe un tiempo fijado para que este cumpla con sus obligaciones. Es por ello, que se derogó el contrato a plazo fijo y el contrato individual de trabajo se lo categorizó como modalidad típica de trabajo. Dicho esto, de acuerdo al Código del Trabajo, en su artículo 14: “es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente (...)” (Código del Trabajo, 2017, Art. 14).

Es por ello que para que exista estabilidad para el trabajador, no debería existir un tiempo determinado de duración del contrato, a excepción de las otras modalidades contractuales determinadas en el mismo código del trabajo. En este tipo de contrato, existe un periodo de prueba, mismo que consta de 90 días, en los cuales tanto el trabajador como el empleador, puede dar por terminada la relación laboral, por cualquier circunstancia sin que exista sin indemnización alguna.

Dicho periodo de prueba, se encuentra establecido en el artículo 15 del Código del Trabajo, y menciona “(en) todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días” (Código del Trabajo, 2017, Art. 15).

No obstante, el periodo de prueba podrá darse una sola vez entre el mismo trabajador y empleador, de igual manera, el empleador no puede mantener al mismo tiempo más de 15% del total de trabajadores, en periodo de prueba. A demás, existe el despido intempestivo, mismo que es una figura jurídica que tiene como finalidad dar por terminada la relación laboral, es decir, dar por terminado el contrato de trabajo, esto de manera unilateral por parte del empleador.

En lo que a ésta figura respecta, la misma se encuentra consagrada en el artículo 188 del Código del Trabajo. Así mismo, dicho empleador, deberá pagar al trabajador 3 remuneraciones, hasta 3 años de trabajo. Si existiese más de 3 años de trabajo, el empleador, tendrá que remunerar al trabajador una remuneración más por fracción del año. En referencia a lo mencionado, Sandra Cevallos Pólit, argumenta que:

Para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral con el trabajador, debe obtener el visto bueno del inspector del trabajo, justificando una de las causales establecidas en el Código del Trabajo, o pagar al trabajador la indemnización por despido intempestivo prevista en el mismo Código. A la firma del contrato, cuando se lo hace por primera vez, se puede establecer un periodo de prueba de máximo 90 días, dentro del cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, sin el pago de indemnización. (Cevallos, 2017, pág. 43)

En otros términos, conforme a lo indicado por la jurista, el periodo de prueba debe obligatoriamente constar por escrito, y este debe ser máximo de 90 días, en el caso del trabajo remunerado del hogar, dicho periodo de prueba, será de hasta quince días.

Éste lapso de tiempo, tiene como fin que cada una de las partes pueda dar por terminado el contrato si no se encuentra conforme, o no se está cumpliendo con los requerimientos; en fin, por el motivo que sea. Es más, esto lo puede hacer sin el pago de indemnizaciones. De igual manera, el referido período, sirve para continuar con la relación laboral, si se ha cumplido con las expectativas por parte del empleador y del trabajador, en razón de que una vez que ha finalizado el mismo, el contrato se vuelve indefinido y genera estabilidad para el trabajador.

En caso de que el empleador despida al trabajador que ya ha cumplido su período de prueba y se encuentre amparado por el contrato indefinido de trabajo, este deberá pagarle una indemnización, misma que no podrá sobrepasar de veinticinco remuneraciones básicas.

No obstante, también existe el visto bueno como una figura jurídica, que sirve para dar por terminado del contrato de trabajo; este constituye una petición administrativa, presentada ante el Ministerio de Trabajo, solicitado por el trabajador o por el empleador; por las causales establecidas en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo.

## 1.4. Otras modalidades contractuales

El trabajo, se lo puede desempeñar de distintas maneras, para lo cual, en el Ecuador existen varias modalidades, entre estas, el trabajo para transportistas, trabajadores domésticos, trabajo a domicilio, etc.

En el Código del Trabajo, en los artículos 262, 271, 285, 305, 311, 316 y 331, se determina como modalidades de trabajo a las siguientes:

1. Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años. Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia. (Código del Trabajo, 2017, Art. 262)

En esta modalidad de trabajo, el trabajador realiza sus servicios domésticos de manera continua, es decir, en cuestión de aseo, y actividades comunes de una casa habitable, con una jornada continua de trabajo a cambio de una remuneración.

2. Trabajo a domicilio.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador (Código del Trabajo, 2017, Art. 271).

Esta modalidad de trabajo es muy similar al teletrabajo, pues se lo realiza en el domicilio del trabajador, más no en el lugar común de trabajo.

3. De los artesanos.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I. Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce

su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios. (Código del Trabajo, 2017, Art. 285)

Con respecto a esta modalidad, se refiere a las personas que realizan objetos de manera manual, para después de ello, vender y de esa manera ganar su remuneración. Muchos de dichos artesanos no dependen de otras personas, pues son sus propios jefes, mismos que deben salir adelante con su emprendimiento.

4. Empleado privado o particular.- Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales. (Código del Trabajo, 2017, Art. 305)

Dicho artículo menciona que el trabajador, en este caso privado, es la persona que cumple servicios en los cuales brinda sus conocimientos ya sea de manera intelectual o material al empleador para sacar adelante la empresa o lugar de trabajo en cuestión, a cambio de una remuneración.

5. Trabajo en empresas de transporte.- Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte (Código del Trabajo, 2017, Art. 316).

Esta modalidad de trabajo, da lugar a las personas que trabajan en todo lo que tiene que ver el transporte, ya sea de manera obrera, administrativa, como también las personas que tienen que manejar dichos transportes.

6. Del empleador y del obrero agrícola.- Las disposiciones de este Capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola (Código del Trabajo, 2017, Art. 331).

Finalmente se encuentra la modalidad de trabajo agrícola, pues esta modalidad de trabajo comprende las actividades que se realizan en el sector agrícola, es decir, en razón a la siembra y cosecha ya sea de alimentos o flor.

Cabe recalcar que se han implementado nuevas modalidades contractuales, para el sector turístico, conforme lo establece el acuerdo ministerial No. MDT-2018-0073; implementando la modalidad *Especial por Evento a Jornada Parcial Discontinua para*

*el Sector Turístico y Especial Permanente a Jornada Especial Completa en el Sector Turístico.* Así también, se ha implementado, conforme el acuerdo ministerial No. MDT-2018-0074, para el sector bananero, el contrato *Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Bananero.* Este puede ser utilizado únicamente para actividades netamente del sector bananero, en cuestiones relativas a la siembra, cosecha y procedimiento de empaclado

Pues bien, en el sector florícola, también se han implementado dos nuevas modalidades de contrato, mismas que son reguladas por el acuerdo ministerial No. MDT-2018-0075, estas son: *Especial Permanente a Jornada Completa y Especial discontinuo a Jornada Parcial;* aquellas, que serán aplicables únicamente en el referido sector.

Por último, como un dato adicional de conocimiento interesante, en el año 2016, se aprobó como modalidad de trabajo al teletrabajo, mismo que se encuentra regulado por el acuerdo ministerial No. MTD-2016-090, y actualmente, bajo la declaratoria de emergencia sanitaria a causa de la pandemia del COVID 19, se lo regula también por el acuerdo ministerial No. MTD-2020-076. Esta modalidad de trabajo se ha dado con el fin de realizar el trabajo no presencial.

#### **1.4.1. El Teletrabajo**

El teletrabajo ha aparecido a medida de la evolución de las tecnologías de la información y comunicación TIC'S, pues aquel se lo desarrolla a través de medios digitales de comunicación, tales como: computadoras, laptop, celulares, tablet, con conexión a internet, etc. Conforme a ello, Rebeca Martínez, respecto al teletrabajo indica que "(etimológicamente) el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega *tele* que significa lejos, y de *trabajo* que significa realizar una acción física o intelectual que requiere esfuerzo" (Martínez, 2012, pág. 24).

En otros términos, en una conceptualización objetiva, el teletrabajo es el desarrollo de las actividades de trabajo, fuera del espacio físico, pues se cumple con las funciones determinadas en el contrato de trabajo, pero se las actividades se las realiza fuera del lugar común de trabajo.

Con la relación a lo manifestado, el teletrabajo sirve para desarrollar las actividades convenidas, de manera que el trabajo se dirija al domicilio del trabajador, más no que el trabajador tenga que desplazarse a su lugar de trabajo, para desarrollarlo, conforme a ello, en el año 1973, el autor Jack Nilles, definió al teletrabajo como:

“Cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o de forma más gráfica “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo. (Nilles, 1973, pág. 23)

Conforme a lo señalado, el teletrabajo no es más que una forma de trabajo que se realiza en un espacio físico diferente del común, es decir, es una forma de que la actividad convenida de trabajo, se la realice desde casa o cualquier otro lugar, con ayuda de las herramientas tecnológicas.

Dicho de otro modo, el teletrabajo tiene un mismo sentido, por el cual se lo define como el trabajo realizado fuera del lugar de trabajo a través de medios tecnológicos y bajo una remuneración en concreto, al respecto Martino, lo define como:

(...) una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Martino, 2004, pág. 44)

Es en definitiva, una forma de prestar servicios lícitos y personales sin necesidad de hacerlo presencialmente, tan solo realizar dicha actividad responsablemente desde un lugar distinto a la empresa donde se desarrolla el trabajo comúnmente; todo ello, con la ayuda de la tecnología.

No obstante y, como un ejemplo de avance, en Colombia, el teletrabajo está catalogado como una modalidad de trabajo, en donde se señala cada punto importante de la relación laboral como el horario de trabajo, la remuneración y forma de trabajo, y este se encuentra definido en la Ley de trabajo 1221 del año 2008 como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221 de Trabajo, 2008, Art. 2)

En suma, el teletrabajo, es el cumplimiento de la actividad laboral desde el domicilio del trabajador o desde un lugar diferente a su lugar de trabajo.

En la actualidad, el teletrabajo se ha convertido en una modalidad bastante necesaria para cumplir con las labores establecidas desde un lugar diferente al lugar común de trabajo. Lo cual ha sido de gran ayuda, pues, por ejemplo en caso de que algún trabajador o empleador deba salir del país o de la ciudad, pueda continuar realizando su trabajo desde el lugar en el que se encuentre. Así mismo, en caso de que cualquiera de las partes de la relación laboral, esté enferma y tenga un trabajo urgente que realizar, lo puede hacer desde su domicilio, sin necesidad de acudir al lugar de trabajo.

En el año 2020, todas las personas alrededor del mundo, a consecuencia de la pandemia, tuvieron que permanecer en sus casas, y no se podía continuar con las labores cotidianas. Esto de gran manera afectó la economía de todas las familias a nivel mundial. Sin embargo, gracias al teletrabajo, muchas personas pudieron continuar realizando sus labores.

Lastimosamente, este no ha sido de igual beneficio para ciertas actividades que deben realizarse necesaria y estrictamente de manera presencial, como por ejemplo: el sector de la construcción, instructores, transportistas, cajeros, guardias de seguridad, pilotos, etc. No obstante, en el caso de contadores, economistas, abogados, profesores. Cabe recalcar también, que en este caso se ha dado la modalidad de clases virtuales, en la cual, los profesores han podido impartir sus clases a través de plataformas tales como Zoom, Microsoft teams, etc.

Sin embargo, está latente una desventaja y, es que no todas las personas cuentan con un equipo digital para realizar este trabajo; pero si con la responsabilidad y el empeño de cumplir con sus tareas de la mejor manera. En este contexto, la doctrina se pronuncia, manifestando que:

En Estados Unidos, se conoce al teletrabajo como telecommuting, mientras que en Europa y América latina se lo conoce como teletrabajo como tal. Telecommuting se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (el commuting) por las telecomunicaciones. Normalmente tiene que ver con el teletrabajo en el domicilio. El telework es un concepto más amplio, pues se refiere a poder trabajar desde cualquier parte (...). (Martínez, 2012, pág. 56)

La autora menciona que en Estados Unidos, se conoce al trabajo a distancia como telecommuting, mismo que se lo desempeña desde el hogar o desde algún otro lugar que no tenga que ver con el lugar de trabajo. Concepto similar al teletrabajo en América Latina.

De ese modo, se han establecido ciertos elementos o parámetros a cumplir para que se pueda determinar una actividad o trabajo como teletrabajo; para Angel Belzunegui Eraso, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que cumple con tres condiciones, que son:

1. El lugar de trabajo debe tener una ubicación distinta de la sede de la compañía, [pudiera estar] en el domicilio del trabajador o en un entorno próximo a él (Eraso, 2003, pág. 32).

2. La segunda condición es que se utilizan las TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Esta característica restringe más la definición de teletrabajo, indicando claramente que el trabajo manual o a destajo no debe considerarse como teletrabajo, aun cuando este se realice en el domicilio del trabajador (Eraso, 2003, pág. 32).

3. La realización del trabajo a distancia es un elemento esencial para la vida del trabajador, no solo una actividad esporádica (Eraso, 2003, pág. 32).

Estos vendrían a ser elementos esenciales del teletrabajo, porque este se caracteriza específicamente por ser realizado a distancia, a través de herramientas tecnológicas, y se desarrollan actividades de trabajo común pero desde el domicilio del trabajador o desde otro lugar.

#### **1.4.1.1. Clasificación del Teletrabajo**

Conforme con lo indicado en el acuerdo ministerial MDT-2016-190, artículo 2, literal a, numeral 1, se puede clasificar al teletrabajo como permanente y parcial. Al respecto del primero, se dice que:

a) Teletrabajo permanente.- Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 2)

Dicho argumento, expresa que el teletrabajador netamente realizará sus actividades fuera de la empresa o lugar común de trabajo, contando con las herramientas tecnológicas necesarias para cumplir dicha actividad, y en caso de ser requerido por el empleador para determinadas reuniones, podrá asistir.

b) Teletrabajo parcial.- Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0169, 2018, Art. 2)

En este caso, algunas empresas utilizan la modalidad del teletrabajo a mitad de su jornada de trabajo, pues una parte la cumplen desde el lugar de trabajo común y otra parte, desde su domicilio o un lugar distinto a la empresa a la que brindan sus servicios.

Seguido de esta clasificación, aparece el teletrabajo emergente, mismo que en el Ecuador ha sido aprobado tras la declaratoria de emergencia sanitaria a nivel mundial, ocasionada por el virus COVID-19.

Este se encuentra regulado, en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, en donde lo define como:

Es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público o la o el trabajador, realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales. A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado, adoptar la implementación del teletrabajo emergente. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 2020, Art. 4)

Esta clasificación ha sido declarada conforme las necesidades del trabajador durante la emergencia sanitaria, con el fin de que realicen las actividades desde su hogar, sin tener que exponerse a salir y contagiarse y a consecuencia de ello, también contagiar a su familia. Este tipo de contrato puede ser terminado, ya sea por acuerdo entre el trabajador y el empleador o a su vez, cuando la emergencia sanitaria sea concluida por la autoridad competente.

Ahora bien, existe otro tipo de clasificación, en referencia al lugar donde se desarrolla el teletrabajo, recalando que dicho lugar es diferente al común de trabajo; así mismo entra a esta clasificación, el hecho de que el tele trabajador tenga un lugar estático de trabajo o tenga que movilizarse paulatinamente, para ello, Sulmer Ramírez, presenta la siguiente categorización:

A. Criterio locativo (Ramírez, 2002, pág. 27): Dependiendo del lugar donde se ejecute la prestación del servicio, se trata de:

a) Teletrabajo a domicilio: Conocido también como “electronic home work”, se refiere al ejecutado en el propio hogar del trabajador. Sustituyéndose la sede de la empresa, su oficina, en la que prestan sus servicios, por su propio domicilio como el lugar en que se lleva a cabo el trabajo habitual. Trabajo que puede ser realizado en grupo familiar o individualmente y para un patrón o para varios patronos. (Ramírez, 2002, pág. 27)

En otras palabras, el trabajo se lo desempeña exclusivamente desde el hogar del trabajador, es decir, cumple con las actividades de trabajo que normalmente se las cumple en la empresa o lugar de trabajo, pero desde su casa.

b) Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros: en este supuesto, el teletrabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo, vale decir a un telecentro, conocido como lugar de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo el desarrollo de determinada actividad. (Ramírez, 2002, pág. 27)

Dicho de otro modo, el trabajo no se lo desarrolla en el domicilio ni en el lugar común de trabajo, pero si en una extensión de dicho lugar, donde normalmente no acuden todos los trabajadores, donde se cuenta con herramientas tecnológicas necesarias para poder desarrollar el trabajo sin problema alguno.

- c) Teletrabajo móvil o itinerante: Cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que el teletrabajador, con una movilidad permanente, como un verdadero marino, dispone de un equipo telemático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar. (Ramírez, 2002, pág. 27)

Respecto a este tipo de trabajo, se refiere a las personas, en este caso trabajadores, que están en constante movilización. Por ejemplo: existen los gerentes de las empresas de intercambio de jóvenes, estos son programas que permiten que un joven, en este caso ecuatoriano, viaje a otro país y un joven de ese país, visite Ecuador. Los gerentes de estas empresas viajan constantemente a los países donde envían jóvenes de intercambio, para conocer y saber, es decir, hacer un análisis del modo de vida que llevan dichos jóvenes y a partir de ello, emitir informes del cómo se está llevando a cabo dicho programa.

#### **1.1.4.2. El Teletrabajo según la Ley 1221 de Colombia**

En la República de Colombia, el teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 promulgada en el año 2008. En concordancia, en el artículo 2 de la referida ley, se define a éste como:

(...) (Una) forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221, 2008, Art. 2)

En otras palabras, dicha ley, determina que el teletrabajo es una manera de realizar las correspondientes actividades laborales, con la ayuda de herramientas tecnológicas, sin que exista la presencia física tanto del empleador como del trabajador en el lugar de trabajo.

En dicha Ley, se ha implementado una política de fomento del teletrabajo, misma que cuenta con la intervención de varios Ministerios para su cumplimiento. Al respecto determina en su artículo 3, lo siguiente:

Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política

tendrá en cuenta los siguientes componentes: Infraestructura de telecomunicaciones; Acceso a equipos de computación; Aplicaciones y contenidos; Divulgación y mercadeo; Capacitación; Incentivos; Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera. (Ley 1221, 2008, Art. 3)

Se puede determinar que a comparación del Ecuador; Colombia ha implementado la mencionada política de fomento del teletrabajo, la cual hace partícipe a varios Ministerios, Direcciones y Aduanas para el cumplimiento de la misma, desde al año 2008. En Ecuador, el teletrabajo es una modalidad de trabajo aplicable a partir del año 2016, y no ha tenido mayor desarrollo desde entonces. En el año 2020, tras la pandemia declarada a nivel mundial, se creó un nuevo Acuerdo Ministerial, este es el Acuerdo MDT-2020-076, en el cual se trae a colación la colaboración de empresas tanto públicas como privadas para que se acojan a esta nueva modalidad, por prevención de los trabajadores, empleadores y sus respectivas familias.

Por otra parte, respecto a las garantías de los teletrabajadores en razón de su seguridad y estabilidad laboral, dicha Ley, en su artículo 6, numeral 2, determina que: "(...) el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo" (Ley 1221, 2008, Art. 6 ).

El mencionado artículo, manifiesta que los teletrabajadores deben tener a manera de control de vigilancia especial para que mismos no tengan cargas excesivas de trabajo y puedan desarrollarlo de una manera digna.

Ahora bien, cabe recalcar que en el siguiente capítulo de esta investigación, se analizará de manera normativa al teletrabajo, en consecuencia, se revisará el Código del Trabajo, así mismo los acuerdos ministeriales MTD-2016-190, MTD-2018-0171, MTD-2020-076, los cuales regulan al teletrabajo en el Ecuador; y la Constitución del Ecuador, pues dicha normativa la se comparará con las leyes del ordenamiento jurídico colombiano, referente al teletrabajo y de ese modo se determinará si existe cierto avance por parte de la legislación colombiana, en cuestión a la jornada laboral, remuneración, remuneración en cuestión de pago de pago de horas, y la determinación de un accidente laboral en razón de circunstancias de trabajo.

Así también se analizará jurisprudencia colombiana, referente a la inconstitucionalidad por omisión legislativa en la ley que regula y promueve el

teletrabajo; pues de ese modo se prevé que en la República de Colombia, el teletrabajo está respaldado por una normativa propia, de conocimiento común y no tan solo por acuerdos ministeriales, como se lo regula en el caso de Ecuador.

## **CAPÍTULO II**

### **El teletrabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano**

#### **2.1. Tipos de Investigación**

Para la elaboración de la presente investigación, al ser de carácter netamente teórica, pues se ha tomado en cuenta la normativa que existe en el Ecuador, en especial: la norma suprema; la Constitución de la República, el Código del Trabajo, Acuerdos Ministeriales referentes al teletrabajo; y, de la misma manera, se ha revisado la normativa colombiana, en cuanto a la Constitución Política colombiana, Código Sustantivo de Trabajo, Ley 1221, misma que regula al teletrabajo; al igual, que jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional del país vecino, referente al teletrabajo.

Conforme a ello, se ha considerado pertinente aplicar para este trabajo, la investigación descriptiva, misma que como su nombre lo indica, describe en este caso, la normativa que se está analizando; y, la investigación bibliográfica, pues se utiliza dogmática de varios autores para completar la información propiamente expuesta.

##### **2.1.1. Investigación Descriptiva**

En este trabajo, se ha llevado a cabo la investigación descriptiva, pues se analiza la normativa ecuatoriana y así mismo, la normativa colombiana para determinar si existe mayor desarrollo del teletrabajo en la legislación del país vecino. Conforme a ello, Catherine Martínez, define a la investigación descriptiva como:

(...) (E) procedimiento usado en ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población a estudiar. Al contrario que el método analítico, no describe por qué ocurre un fenómeno, sino que se limita a observar lo que ocurre sin buscar una explicación. (Martínez, 2019, pág. S/P)

En otros términos, esta clase de investigación, se refiere a un tema que se lo analiza a partir de su conceptualización, para conforme a ello determinar de qué se

trata y descubrir si existen o no falencias y encontrar una manera de mejorarlo, si así fuera el caso.

Desde otro punto de vista, se cataloga a la investigación descriptiva, como una forma de caracterización de un tema en particular, es por ello que Carlos Sabino, la define como:

El tipo de investigación que tiene como preocupación primordial describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Para ello utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes. (Sabino, 1992, pág. 43)

Dicho de otro modo, este tipo de investigación describe las características respecto a un tema en específico, y se toma en cuenta los diferentes puntos de vista para verificar cómo está estructurado dicho tema estudiado y determinar lo que se le puede añadir o a su vez, restar. Es decir, se recalca lo más importante de la información que se busca para perfeccionar una investigación.

### **2.1.2. Investigación Bibliográfica**

Así mismo, se aplica la descripción bibliográfica, pues se recolecta la información planteada por varios autores y así mismo, por la ley, tanto ecuatoriana como colombiana. En este sentido, Andreina Matos, define a la investigación bibliográfica como:

La investigación bibliográfica o documental consiste en la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema a estudiar. Se trata de uno de los principales pasos para cualquier investigación e incluye la selección de fuentes de información; se le considera un paso esencial porque incluye un conjunto de fases que abarcan la observación, la indagación, la interpretación, la reflexión y el análisis para obtener bases necesarias para el desarrollo de cualquier estudio. (Matos, 2019, pág. S/P)

En otros términos, este tipo de investigación se basa en verificar la información otorgada por otros autores, respecto al tema que se está investigando y añadirla a una investigación propia para complementarla. De una manera objetiva, la

investigación bibliográfica es la recopilación de información de otros autores para complementar una investigación de autoría propia.

Conforme a ello, existen más definiciones respecto a este tipo de investigación. En este contexto, Guillermina Baena determina lo siguiente “(la) investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura, crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas y centros de documentación e información” (Baena, 1985, pág. S/P)

En otras palabras, la investigación bibliográfica o documental, se basa en recolectar información de varias fuentes bibliográficas y analizarlas de manera crítica, a fin de que la misma pueda ser utilizada en otros trabajos que tengan relación con la investigación que se está tratando.

## **2.2. Acuerdo Ministerial MDT-2016-190**

A manera de inicio, vale la pena indicar que en el Ecuador el teletrabajo entró en vigencia en el mes de agosto del año 2016, pues se lo determinó como modalidad de trabajo y, para su regulación se estableció el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190. Esta modalidad de trabajo, se aprobó dado el hecho de que el uso de las nuevas tecnologías informáticas es universal. En otras palabras, todas las personas deberían tener acceso a ellas, y por ello es que el Estado con el fin de fomentar la pluralidad y diversidad de comunicación ha implementado el teletrabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En concordancia con lo manifestado, el artículo 387, numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que es deber del Estado: “(asegurar) la difusión y el acceso a los conocimientos científicos y tecnológicos, el usufructo de sus descubrimientos y hallazgos en el marco de lo establecido en la Constitución y la Ley” (Constitución del Ecuador, 2008, Art. 387, Num. 3).

El referido artículo, indica que todas las personas tienen derecho a conocer sus respectivas herramientas de trabajo y tener acceso a equipos tecnológicos para darles el uso necesario y correspondiente para cumplir con sus obligaciones; de la

misma manera tienen derecho a seguir capacitándose y tener conocimientos científicos, que le permita como sociedad continuar desarrollándose.

De la misma manera, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-090, regula el teletrabajo en el sector público; así como, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, codifica lo referente al teletrabajo emergente, mientras dure la emergencia sanitaria declarada a nivel mundial, dada la circunstancia de que la modalidad de trabajo en cuestión, no se la establece en el Código del Trabajo, pues en este se encuentran disposiciones relativas al trabajo en general y, de cierto modo, también a los derechos de los teletrabajadores, y no específicamente la jornada laboral, remuneración, menos aún, accidente de trabajo en cuestión de teletrabajo.

Además, cabe recalcar que en cuanto al sector privado; el objeto del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190 es: "(regular) el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado (MDT-2016-190, 2016, Art. 1).

Dicho de otro modo, el referido Acuerdo Ministerial normaliza al teletrabajo como una modalidad de trabajo en el sector privado, pues en dicho acuerdo se regula la jornada laboral, remuneración, remuneración en cuanto a horas extras, etc, para los trabajadores del sector privado.

En razón del sector público, la ley que norma el teletrabajo, es el Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-090, pues en el artículo 1, menciona que: "(el) objeto de la presente norma técnica, es viabilizar y regular el teletrabajo en el sector público" (Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-090, 2017, Art. 1).

Dicho Acuerdo Ministerial tiene similitud con el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, conceptualiza al teletrabajo de manera similar, basándose en la misma normativa respecto a la estudiada modalidad de trabajo, pues simplemente, existe la distinción de que el primero, rige para el sector público, y el segundo es aplicado para el sector privado.

Dicho sea de paso, se conoce la definición de teletrabajo, pues se lo ha mencionado con anterioridad. Sin embargo, es necesario traer a colación la definición que el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 propone para ello y, es la siguiente:

El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, 2016, Art. 2, Lit. a)

Pues, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que cumple con todos los requisitos de un trabajo en general, con la distinción de que este se lo realiza fuera del lugar común de trabajo, por lo que en otras palabras, se lo definiría como trabajo a distancia.

Conforme a lo manifestado, dicho Acuerdo Ministerial, presenta dos formas de teletrabajo, mismas que son: el teletrabajo permanente y el teletrabajo parcial, para lo cual, en el Artículo 2, literal a, numeral 1 y 2, las define de la siguiente manera:

1. Teletrabajo Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador. (Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, 2016, Art. 2, Lit. a, Num. 1)

Esta forma de trabajo, se la realiza exclusivamente fuera del lugar de trabajo. En otros términos, el teletrabajador no debe acudir a las instalaciones del lugar común de trabajo (oficina, fábrica, empresa, colegio, universidad, etc) para realizarlo, a menos de que deba asistir a alguna reunión o un asunto extraordinario que necesite su presencia y, para lo cual sea requerido con anticipación por su empleador.

2. Teletrabajo Parcial: “Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en

las instalaciones del empleador” (Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, 2016, Art. 2, Lit. a, Num. 2).

Esta forma de trabajo, se caracteriza porque el teletrabajador cumple parte de sus horas de sus actividades en las instalaciones del lugar común de trabajo, mientras que otra parte las cumple fuera. En este caso, el teletrabajador debe realizar sus actividades dentro del lugar común de trabajo con un máximo de veinticuatro horas semanales, y el resto de horas las debe cumplir ya sea en su domicilio o en otro lugar que no sea las instalaciones de trabajo.

El mencionado Acuerdo Ministerial, en su Artículo 3, determina lo que debe contener el contrato de teletrabajo, mismo que deberá ser celebrado por escrito y, en su contenido respetar los siguientes requisitos, además de los estipulados en el Código del Trabajo:

- a. “La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo” (Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, 2016, Art. 3, Lit. a).

Puesto que el empleador, tiene la obligación de informar al trabajador de la manera más clara y precisa el trabajo que deberá realizar y en las condiciones en las cuales debe cumplir; del mismo modo concretar una remuneración digna, que justifique el trabajo realizado y de igual manera, mencionar los beneficios de ley que obtiene como teletrabajador.

- b. “Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo” (Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, 2016, Art. 3, Lit. b)

De igual manera, el empleador al momento de informarle al trabajador sobre sus actividades laborales, también le debe proporcionar indicaciones respecto de cómo y cuál será el control que tendrá para supervisar el trabajo realizado.

- c. “Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo” (Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, 2016, Art. 3, Lit. c).

En el mencionado artículo, se determina que tanto el empleador y teletrabajador tendrán pleno conocimiento de las herramientas que serán utilizadas para el cumplimiento de las actividades acordadas, y de la misma manera, se tendrá conocimiento de la persona responsable de proveer, además quién responderá en cuestión de instalación y mantenimiento de dicha herramienta.

- d. La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a de ser el caso así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 3, Lit. d)

Dicho literal, menciona que el teletrabajador, debe tener pleno conocimiento en su respectivo contrato de trabajo, del lugar al cual brinda sus servicios, es decir, la institución o unidad a la cual servirá y, de igual manera, el nombre de la persona responsable de verificar el cumplimiento de las actividades a realizar.

- e. “En el caso de los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos” (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 3, Lit. e).

El teletrabajador y el empleador, deben acordar los días que el teletrabajador, en este caso parcial, cumplirá sus horas de trabajo en las instalaciones o empresa y, las horas que trabajará desde un lugar distinto al de su trabajo.

- f. “Modalidades de entrega de informes de trabajo” (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 3, Lit.f ).

Así mismo, en el contrato de teletrabajo, debe constar las formas que existen para entregar los informes referentes al trabajado realizado, es decir, informes donde se explique de manera detallada las actividades que se han desarrollado, y como ha ido avanzando, de la misma manera, el resultado de dichas actividades para verificar si se está cumpliendo con el objetivo planteado.

- g. “Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate”  
(Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, 2016, Art. 3, Lit. g).

Finalmente, se debe acordar todo lo referente al reglamento interno del lugar de trabajo, y las directrices que existan en este.

Además, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que se ejecuta en forma virtual, que desde un inicio debe ser pactada entre el trabajador y empleador, lo cual significa que las dos partes deben estar de acuerdo para realizar las actividades planteadas de esa forma. Con respecto a su naturaleza, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, determina que:

La aplicación de esta forma de prestación de servicios es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual deberá constar por escrito en el contrato que se suscriba para este efecto. El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la modalidad de trabajo o puede incorporarse posteriormente. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 4)

Dicho esto, al momento de revisar y aceptar el contrato de teletrabajo, el trabajador y el empleador; las dos partes que intervienen en la relación laboral, deben tener conocimiento de que las actividades planteadas, se las realizará de manera virtual, dado el caso que se dé la modalidad de teletrabajo.

Ahora bien, en el año 2020, tras el decreto de emergencia sanitaria a nivel mundial; en el Ecuador, se emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, mismo que regula el teletrabajo emergente, tras la emergencia sanitaria. Pues esta modalidad de trabajo, se convirtió en una alternativa, porque para las personas es complicado salir de sus casas por el hecho de precautelar su salud y la de sus familiares, a diferencia de años anteriores, en los cuales este tipo de trabajo, se entendería que se lo aplicaba con mayor frecuencia por comodidad, más no por seguridad.

En el artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, se establece la forma de control respecto a las personas que se han acogido a la modalidad de teletrabajo, mismas que realizaban sus actividades en el lugar común de su trabajo. Sin embargo, en razón de la declaratoria de emergencia sanitaria, no han podido continuar realizándolas presencialmente. En este contexto, el citado artículo, determina lo siguiente:

Para el sector público, la unidad de administración del Talento Humano institucional, deberá remitir al correo electrónico [infoteletrabajo@trabajo.gob.ec](mailto:infoteletrabajo@trabajo.gob.ec), el formulario de registro de teletrabajadores emergentes, disponible en la página web <http://www.trabajo.gob.ec/registro-4/>. Para los empleadores del sector privado, el registro lo deberán realizar en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo), editando el registro vigente de cada trabajador. Con la información remitida, el Ministerio de Trabajo, realizará el registro de los servidores públicos y trabajadores que se acogieron a esta modalidad. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, 2020, Art. 5).

Dicho de otro modo, se implementó una forma de registro para las personas que se acogen a la modalidad de teletrabajo emergente, pues en el sector público los teletrabajadores, a través del personal de talento humano, deben emitir un correo electrónico con el respectivo formulario y de esa forma, quedan registrados como teletrabajadores; y, para el sector privado, los empleadores deben registrar a sus trabajadores en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo), en cuanto al teletrabajo emergente, hasta que esta se termine ya sea, por previo acuerdo entre las partes o si se da por terminada la declaratoria de emergencia sanitaria por parte del Estado.

No obstante, en el Acuerdo Ministerial que se analiza, también existe la figura de reversibilidad, misma que aprueba el hecho de que el teletrabajador, pueda volver a realizar sus actividades en el lugar común de trabajo, para ello, el artículo 5 del referido acuerdo, determina lo siguiente:

Cuando un trabajador/a hubiese pasado a ser teletrabajador/a, podrá volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente, por acuerdo de las partes o a pedido de una de ellas, en este caso, salvo disposición contractual en contrario, al menos se debe respetar 90 días del compromiso de teletrabajo, y la comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios deberá ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 5)

Dicho artículo determina que si a un trabajador, se le ha aplicado la modificación de su forma de trabajo, es decir, se ha convertido en teletrabajador, éste podrá, por acuerdo previo entre las partes, volver a desempeñar sus actividades en el lugar común de trabajo, siempre y cuando haya desarrollado sus labores bajo teletrabajo

por el transcurso de al menos 90 días, y se notifique su reversión como trabajador con el lapso de 15 días anticipadamente.

Para ello, existen causas por las cuales el trabajador puede reversar su trabajo a falta de un acuerdo con el empleador, pues el artículo 6 ampara dicha reversibilidad y fija ciertas causales:

En casos de falta de acuerdo entre las partes, o por fuera de los términos señalados en el contrato o el artículo anterior, se podrá exigir la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo ante la autoridad del trabajo, por las siguientes causas: (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 6)

- a. “Imposibilidad comprobada para que el trabajador/a pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo” (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 6, Lit. a).

Respecto a la mencionada causal, se puede revertir la modalidad de teletrabajo para el trabajador que no pueda continuar realizando sus actividades de esta manera y, obligatoriamente las tenga que realizar en el lugar común de trabajo.

- b. “Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos por parte del teletrabajador/a” (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 6, Lit. b).

Si el teletrabajador, no cumple las expectativas del empleador, al realizar su teletrabajo, o al no cumplir con las normas establecidas entre las partes, éste deberá regresar a su lugar común de trabajo y realizar ahí sus actividades.

- c. “Uso inadecuado del teletrabajador/a o de terceros no autorizados de los bienes y/o servicios tecnológicos que le fueron entregados para la ejecución de sus labores” (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 6, Lit. c).

El empleador, es la persona que debe proveer las herramientas tecnológicas necesarias al teletrabajador para que éste desempeñe de manera correcta su trabajo, pero dado el caso de que dicho teletrabajador no las utilice de manera correcta, o dichos bienes sean utilizados por terceras personas para fines diferentes a las actividades planteadas, el teletrabajo será revertido y el teletrabajador, deberá continuar sus actividades desde el lugar común de trabajo.

- d. “Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del teletrabajador/a o del empleador” (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 6, Lit. d).

El teletrabajo, también se puede revertirse en caso de que el empleador o la persona encargada de prestar el servicio o herramientas tecnológicas necesarias para que las actividades pactadas sean realizadas, ya no lo pueda seguir haciendo, en este caso, el trabajador deberá realizar su trabajo desde el lugar común de trabajo.

- e. Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador/a; El procedimiento se sustanciará con petición al inspector, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 6, Lit. e)

Respecto a esta causal, si el trabajador comparte información confidencial de la empresa o lugar originario de trabajo a terceras persona que nada tengan que ver con ello, el empleador puede restituir al trabajador al lugar común de trabajo, o tomar una decisión conforme la gravedad de la información emitida.

Como en todo trabajo, el teletrabajador, debe cumplir de manera acertada el no distribuir la información de la empresa o lugar de trabajo a terceros, o personas que no tengan que ver como parte del grupo de trabajadores de dicho lugar, conforme a ello, el artículo 9 del acuerdo ministerial, prescribe que:

El teletrabajador/a es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada por el teletrabajador/a, misma que deberá ser utilizada exclusivamente para la ejecución del trabajo. El empleador, es responsable de informar al teletrabajador/a sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo en la mala utilización de los mismos y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 9)

En otras palabras, el teletrabajador es responsable de precautelar la seguridad de la empresa o lugar de trabajo al no expedir información que pueda tergiversarse causando daño a la empresa. Así mismo, el empleador debe brindar información a

sus trabajadores respecto del uso de datos de su trabajo, la seguridad y, los riesgos que existen tras extender información confidencial hacia terceras personas.

Seguido de ello, el Acuerdo Ministerial 190, determina si el teletrabajo es conveniente realizarlo como tal, pues para ello, se debe hacer un análisis para determinar si esta modalidad es apta para realizarla, dicho esto, el artículo 7 del mencionado acuerdo, manifiesta que “(corresponde) a la parte empleadora, realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de ésta y al tipo de trabajo que se ejecute” (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 7).

Este artículo, recomienda que se haga un estudio para determinar la factibilidad de realizar el trabajo en ésta modalidad en otras palabras, desde un lugar diferente al común de trabajo, por lo que se debe observar si esta modalidad cumple con las expectativas requeridas y se lo puede cumplir a cabalidad.

Por otra parte, el teletrabajo, es una modalidad de trabajo en la cual los teletrabajadores, deben ser tratados como los trabajadores en general, pues tienen los mismos derechos y obligaciones, y el artículo 8 del Acuerdo ministerial que se lo está desarrollando en esta investigación, determina lo siguiente:

La personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades. La parte empleadora está obligada a tomar medidas necesarias para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores/as que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, así como también propiciará oportunidades de interacción regular con sus compañeros de trabajo y le informará sobre las directrices que ésta imparta y; le permitirá el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 8)

Dicho de otro modo, los teletrabajadores deben gozar de un ambiente de trabajo digno y de condiciones justas para desarrollar las actividades pactadas concernientes al teletrabajo, pues el empleador es el responsable de brindarle esta facilidad al teletrabajador; respetando sus derechos. De la misma manera, el empleador regulará que exista una buena relación entre todos los compañeros de trabajo, sea que trabajen en un mismo lugar o a distancia.

Por otra parte, para el correcto desenlace del teletrabajo, es necesario el uso de herramientas de trabajo, como por ejemplo el uso de equipos tecnológicos para poder cumplir con las actividades de teletrabajo. Respecto a lo mencionado, el artículo 10 del Acuerdo Ministerial 190, determina lo siguiente:

Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deberán ser definidos claramente en el contrato antes de iniciar el teletrabajo. En caso de que la parte empleadora entregue los equipos necesarios para el teletrabajo, al finalizar el contrato el teletrabajador/a estará obligado/a a restituir a la parte empleadora los equipos entregados para la ejecución del trabajo en buenas condiciones salvo el deterioro natural de los bienes. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 10)

Para ello, el empleador debe otorgar dichos equipos o herramientas al teletrabajador desde un inicio, pues estos deben constar en el contrato de trabajo. El teletrabajador, al finalizar el contrato de trabajo, deberá entregar en buen estado dichas herramientas o equipos de trabajo al empleador, y dado el caso de que dicha herramienta sea de propiedad del trabajador, el empleador deberá compensar al teletrabajador por brindar y prestar esas herramientas para cuestiones de trabajo.

Respecto a la jornada de trabajo, esta debe ser justa y cumplir con los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, conforme al teletrabajo, en el artículo 11 del Acuerdo Ministerial 190, se menciona lo siguiente:

En el marco de la legislación laboral vigente, el teletrabajador/a gestionará la organización de su tiempo de trabajo. No obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad. El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 11)

Dicho esto, el mencionado Acuerdo Ministerial determina que la jornada laboral deberá ser pactada en el contrato de trabajo previo, que existe entre el teletrabajador y el empleador. Este horario pactado no debe exceder las horas establecidas en el Código del Trabajo, es decir, no debe exceder de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales; y a su vez, debe cumplir los objetivos pactados, pues se analiza el trabajo a realizar y las horas en las que se puede cumplir dicho trabajo.

Por otra parte, en el teletrabajo también se debe considerar las horas extraordinarias, suplementarias y jornada nocturna, mismas que constan en el Código del Trabajo. En concordancia, el artículo 12 del Acuerdo Ministerial 190, señala que:

La parte empleadora deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a verificación. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 12)

Respecto a lo mencionado con anterioridad, el empleador deberá cancelar los rubros respectivos a la jornada: suplementaria, extraordinaria o nocturna al teletrabajador que las ha cumplido, previa verificación. Dicho pago debe ser aprobado por el empleador de la entidad o lugar de trabajo e inmediatamente cancelado conforme los períodos establecidos.

Seguido de esto, cabe recalcar que el teletrabajador tiene derechos como todo trabajador, por lo que éste debe trabajar en un lugar apropiado, que cumpla con las condiciones y estándares adecuados para desempeñar las actividades que le corresponden. En este sentido, el artículo 13 del Acuerdo Ministerial 190, determina lo siguiente:

La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador deberá informar al teletrabajador/a de los reglamentos que sobre la materia disponga la empresa. El teletrabajador/a deberá acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 13)

Conforme a lo manifestado, el empleador deberá asegurarse de que el teletrabajador desempeñe sus actividades en condiciones dignas, en un espacio donde su salud no corra peligro; cumpliendo con condiciones óptimas de higiene y seguridad, y el teletrabajador debe cómodo en su ambiente de trabajo.

Por otra parte, el control, en cuanto al teletrabajo es un poco complicado, pues al no estar el teletrabajador en el espacio, es muy difícil brindarle una efectiva

supervisión por parte del empleador o la persona encargada de controlar al trabajador, para lo cual el artículo 14 del Acuerdo Ministerial 190, determina que:

Para verificar la correcta aplicación de la normativa laboral, incluida la materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, la parte empleadora y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la ley y de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, 2016, Art. 14)

Respecto a ello, el mencionado Acuerdo Ministerial, a través del Código del Trabajo, faculta al empleador para que este, tenga acceso al lugar de teletrabajo y de vez en cuando pueda supervisar las actividades que el teletrabajador realizar y como se va desarrollando en dicho lugar.

Toda vez que se ha analizado minuciosamente el contenido del Acuerdo Ministerial MDT-2016-190; con el fin de fortalecer este trabajo de investigación, se hará un estudio de jurisprudencia de la legislación colombiana, en la cual se verificará si efectivamente existe mayor desarrollo normativo en dicho país en cuanto al teletrabajo, puesto que ya existen casos planteados respecto a esta modalidad de trabajo y han sido resueltos bajo la normativa referente tanto para el teletrabajo cuanto para el trabajo en general.

De la misma manera, se anexa a la presente investigación, una ficha en la cual se detallan de manera más resumida los datos relevantes de la jurisprudencia mencionada, pues se pormenorizan ciertos factores que son de interés para determinar si existe o no mayor desarrollo normativo en cuanto a la modalidad del teletrabajo, misma que es objeto de estudio en este trabajo académico.

### **2.3. Jurisprudencia Referente al Teletrabajo: Inconstitucionalidad por omisión legislativa en la Ley que regula y promueve el Teletrabajo en Colombia.**

Como un antecedente fundamental, en Colombia, el diecinueve de junio del año dos mil trece, la Corte Constitucional de la República colombiana, resolvió la demanda, misma que fue formulada por parte de los señores: Gustavo Gallón, Fátima Esparza Calderón, Juan Camilo Rivera Rúgeles y José Luciano Sanín Vásquez,

trabajadores, por su inconformidad al no ser tomados en cuenta como tal, para expedir cierta normativa en la que mucho tienen que ver por ser trabajadores y, la mencionada normativa regulará su teletrabajo como modalidad de trabajo, mismo que es objeto de análisis en el presente proyecto de investigación.

Dicha demanda se la hace en contra de las siguientes autoridades: señor Presidente de la República, Congreso de la República, Ministerios de Hacienda y Crédito Público, y del Trabajo y la Superintendencia del Subsidio Familiar, puesto que ellos en conjunto, son los encargados y los responsables de emitir normas para el cumplimiento de la sociedad que gobiernan, en este caso, la sociedad colombiana.

El organismo que conoce de dicha demanda es la Corte Constitucional colombiana, misma que está conformada por los siguientes magistrados: Jorge Iván Palacio Palacio, María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo, Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Alberto Rojas Ríos y Luís Ernesto Vargas Silva. La pretensión de la demanda presentada ante la mencionada Corte es:

Demostrar que ha existido la omisión legislativa relativa, al exceptuar la participación de las organizaciones sindicales en la construcción de dicha política, con lo que se transgrede el pilar fundamental de la democracia participativa establecida en el Constitución, el principio de participación en la toma de decisiones por parte de quienes son afectados por una política pública y lo dispuesto en tratados internacionales que prevén la obligación de garantizar la participación de los trabajadores en asuntos laborales. (Sentencia C-351/13, 2013)

Aquello, en razón de que los actores que presentaron la demanda que se estudia, respecto a lo que manifiesta el Artículo 3 de la ley 1221 del año 2008, no se les ha tomado en cuenta como trabajadores por parte del Estado, al momento de promulgar la respectiva normativa en cuanto al teletrabajo. Dicho de otro modo, se ha limitado el derecho de opinión de los trabajadores, siendo ellos los directamente afectados o beneficiados, según sea el caso, de dicho artículo, el mismo que determina lo siguiente:

Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el

SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes: Infraestructura de telecomunicaciones; Acceso a equipos de computación; Aplicaciones y contenidos; Divulgación y mercadeo; Capacitación; Incentivos; Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera. (Ley 1221, 2008, Art. 3)

En otras palabras, el citado artículo determina que existe una política pública de fomento hacia la modalidad del teletrabajo, para lo cual cuenta con determinados componentes para que el teletrabajo sea una modalidad accesible para los teletrabajadores, por lo que en este grupo de componentes manifestados, interviene el contar con un lugar donde existan equipos tecnológicos que permitan que se pueda teletrabajar de la misma manera; los teletrabajadores, deben tener acceso pleno a dichos equipos tecnológicos para cumplir con las actividades que les corresponda.

Ahora bien, es cierto además que los equipos deben contar con programas que les permita tener un correcto manejo y control del tiempo que invierten en la ejecución de sus actividades laborales. Así mismo, los teletrabajadores deben recibir una constante capacitación de cómo llevar a cabo su teletrabajo, y finalmente, el trabajo que realicen, debe ser evaluado y de esa manera determinar si se está cumpliendo con las metas u objetivos planteados en un principio, respecto al trabajo.

Conforme a ello, en la sentencia sobre la cual se reflexiona, menciona que en realidad ha existido la exclusión de ciertos artículos que amparan la intervención de los trabajadores en la toma de decisiones para emitir normas que rijan conforma al trabajo, por lo cual, se consagra lo siguiente:

En su concepto, desconoce los artículos 1, 20, 40 y 93 de la Constitución Política que consagran el principio de la participación de toma de decisiones por parte de quienes son afectados por una política pública. Adicionalmente, consideran que la falta de inclusión de las organizaciones sindicales en la creación de dicha política pública, transgrede el pilar fundamental de la democracia participativa establecida en la Constitución. (Sentencia C-351/13, 2013)

Dicho esto, de acuerdo a los artículos 1, 20, 40 y 93 de la norma suprema, es decir, de la Constitución Política de Colombia, ampara el hecho de que las personas involucradas en las decisiones que se tome para el país, en este caso en cuestión al teletrabajo, tienen derecho a participar de la emisión de dicha normativa, pues su punto de vista es importante para promulgar una norma que directamente influye en sus actividades, intereses y derechos.

De igual manera, los accionantes del presente caso; basándose en la sentencia C-337 del año 2011, recalcan que tienen justo derecho del reclamo, pues dicha sentencia, menciona que:

Cuando al regular una institución omite una condición o un elemento esencial exigido por la Constitución”. Así, encuentran que el “artículo 3 de la Ley 1221 de 2008 dispone que se creará una política pública de fomento al teletrabajo y señala las entidades que estarán encargadas de su formulación. No sólo resulta ilegítimo, sino abiertamente inconstitucional, que al fomentar una política fundamentalmente de empleo se niegue el derecho a la participación democrática de los trabajadores (artículo 40 de la CP). Al no incluir a los trabajadores dentro del grupo de quienes participarán en el diseño de esta política, el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa. (Sentencia C-337, 2011)

Pues, con ello, se verifica que el legislador que emitió el artículo 3 de la Ley 1221, pasó por alto lo que determina la Constitución Política, puesto que la misma ampara el hecho de que al emitir una norma, las personas que tienen que ver o es de su interés lo que se apruebe, pueden participar de manera abierta en las decisiones que se tomen en la norma planteada.

Así mismo, reafirman su posición de inconformidad al no ser partícipes de la emisión de normativa que los involucra, basándose en las sentencias C-146 de 1998 y T-595 de 2002; aquellas que:

Han señalado en forma expresa que en los “procesos de decisión, elaboración, implementación y evaluación de la política pública permitan la participación democrática. En tal sentido, la jurisprudencia ha considerado inaceptable constitucionalmente que exista un plan (i) que no abra espacios de participación para las diferentes etapas del plan, o (ii) que sí brinde espacios, pero éstos sean inocuos y sólo prevean una participación intrascendente”. De lo anterior, deducen entonces que resulta esencial de una política pública, la participación democrática. En el presente caso, el artículo 3 de la Ley 1221 “se encuentra dentro de uno de los supuestos identificados por la Corte Constitucional como inaceptables, por incumplir el deber de abrir espacios de participación, específicamente en la etapa de elaboración de la política de fomento al teletrabajo. (Sentencia C-351/13, 2013)

Conforme a lo señalado, es posible verificar que no ha existido lugar ni espacio para que los trabajadores sean partícipes en la toma de decisiones al momento de emitir la normativa; misma que tiene que ver con la política pública de fomento del teletrabajo, pues se supone que debería existir la participación democrática para de ese modo, determinar si tiene o no lugar la norma a presentar.

Respaldando la posición de los accionantes, se hace alusión también a normativa del ordenamiento jurídico internacional, pues se resalta que el hecho de tomar decisiones en cuanto al trabajo, también les corresponde a los mismos trabajadores, para lo cual, hacen referencia a lo siguiente:

Esta omisión transgrede los tratados internacionales, especialmente lo consagrado en los Convenios 87 (artículo 10), Convenio 144 (artículo 1 y 2.1), y Convenio 154 de la OIT (artículo 2), todos ratificados por Colombia, que señalan el estatus representativo de las organizaciones sindicales así como la obligación de promoción y aplicación del dialogo social, resaltando la obligación que tienen los Estados de garantizar la participación de los trabajadores en asuntos laborales. Sobre el particular sostienen que todos los convenios de la OIT que han sido debidamente ratificados por Colombia hacen parte de la legislación interna (artículo 53 de la CP), y que además hay algunos tratados que forman parte del bloque de constitucionalidad (artículo 93 CP). Específicamente, al Convenio 87 de la OIT se le ha otorgado tal carácter y por tanto, puede ser invocado como parámetro de constitucionalidad en el presente proceso. (Sentencia C-351/13, 2013)

En otros términos, los accionantes, en este caso, los trabajadores, se basan en convenios o tratados internacionales de los cuales Colombia es partícipe, en otras palabras, los ha suscrito. En este sentido, debe acatar el contenido de dicha normativa, misma que ampara el hecho de que los trabajadores deben formar parte de la toma de decisiones en cuanto a los asuntos referentes al trabajo. En este contexto, el Estado debe dar a conocer a los trabajadores el momento en el cual se expida una norma, para que ellos puedan dar su punto de vista respecto a lo que se promulgará.

Por otro lado, los trabajadores también se encuentran en absoluta inconformidad, con lo que determina el numeral 1, del artículo 6, respecto a las Garantías laborales, sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores, mismo que expresa que:

A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. (Ley 1221, 2008, Art. 6, Num. 1)

Dicho de otro modo, el artículo mencionado determina que en razón a la modalidad del teletrabajo, por el hecho de ser realizado desde el domicilio del teletrabajador o desde otro lugar distinto al clásico lugar de trabajo, no se debe acoger a lo que determina el Código Sustantivo de Trabajo, en cuanto a jornada laboral, horas

extraordinarias y trabajo nocturno, pues simplemente, este deberá ser controlado por parte del Ministerio de la Protección Social, para que los teletrabajadores no reciban más trabajo que lo justo.

En relación a este artículo, los trabajadores se encuentran en desacuerdo puesto que afirman que el teletrabajo es el trabajo normal que una persona realiza, con la característica de que este se lo realiza fuera del lugar común de trabajo, por lo cual manifiestan que este debería contar con la misma normativa del trabajo en general y, debe existir control en cuanto a la jornada de trabajo, como también para el pago de horas extraordinarias, y horario nocturno.

En este caso, se toma en cuenta el hecho de que los trabajadores, de cierto modo, han sido discriminados por parte del Estado, pues no han sido tomados en cuenta para dar su punto de vista respecto a las leyes que se publican, mismas que ellos deben cumplir, y a las cuales se deben regir, más aún si corresponde a su jornada de trabajo, pago de horas extraordinarias y jornada nocturna, para lo cual, en la sentencia C-351/13, los accionantes expresan que:

Se establecería un trato discriminatorio que carece de un fundamento objetivo y razonable. De igual manera, esta discriminación afectaría las garantías laborales dispuestas en el artículo 53 Superior. En efecto, la normativa contiene un trato diferenciado que vulnera otras garantías contenidas en la Carta y el bloque de constitucionalidad, como el derecho al descanso necesario, la remuneración de horas extras, nocturnas, dominicales y festivos, la especial protección a la mujer, y la especial protección que merecen los teletrabajadores establecida en el artículo 25 y 53 de la Constitución, en el artículo 7.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el artículo 7.g) y h) del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Sentencia C-351/13, 2013)

En otras palabras, el hecho de que el Estado, mediante los artículos en controversia, excluya a los teletrabajadores de la reglamentación que rige en cuanto a jornada laboral, horas extraordinarias y jornada nocturna, efectivamente comprueba que de cierto modo, están siendo discriminados, pues los teletrabajadores son personas y trabajadores como cualquier otro, que trabajan tal y como lo hace el trabajador que se conoce, con la excepción de que éste cumple sus actividades desde su hogar o desde un lugar distinto al espacio físico donde funciona su centro de trabajo.

Para la Corte Constitucional, este punto no es muy favorable, pues alegan respecto a dicha inconformidad de los accionantes, lo siguiente:

Los medios del teletrabajo son tecnologías de la información y la comunicación, las cuales no representan una novedad en las relaciones laborales, por esto han existido muchos tipos de trabajadores que hacen uso de estas herramientas y no por eso se les irrespetan las normas sobre jornada laboral. En este sentido, este elemento no debe ser considerado puesto que no afecta los elementos esenciales del contrato de trabajo y por tanto, no representa una diferencia objetiva que justifique este trato discriminatorio. Además a pesar de que los teletrabajadores pueden prestar sus servicios personales en lugares diferentes a las instalaciones del empleador, esto no significa que no se les pueda verificar una jornada laboral y por ende, la medida al respecto resulta discriminatoria. (Sentencia C-351/13, 2013)

Dicho esto, la Corte determina que para los teletrabajadores, siempre existirá una forma de verificar o regular su jornada de trabajo, ya que las actividades que ellos realizan, deben cumplir con los objetivos planteados; así mismo, los accionantes deben tomar en cuenta que el Estado colombiano, tiene el deber de implementar sistemas de medición que fija respecto a la jornada laboral en cuestión al teletrabajo, conforme lo recomienda el Convenio 100 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), denominado Convenio sobre Igualdad de Remuneración.

Consecuentemente, la sala de la Corte Constitucional, se basa en las razones que se mencionan a continuación, en razón de que, afirman que si existe una omisión legislativa, en cuanto a los artículos que se encuentran en controversia; conforme a la sentencia C-351/13, estas son:

Existe una regulación incompleta, en un texto normativo preciso, existente y determinado del cual se deriva la omisión del artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, excluye a los trabajadores, en cabeza de los sindicatos, de la participación en la elaboración de la política pública del teletrabajo, olvidando que tanto la Constitución como la jurisprudencia constitucional han establecido el derecho a la participación de los sectores que se ven directamente afectados con dicha política. No existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador, con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la participación y pese a que existe un deber impuesto del Constituyente referido a las garantías que deben ser reconocidas a los trabajadores (Sentencia C-351/13, 2013).

Pues, la Corte Constitucional, al verificar que la Constitución Política y la jurisprudencia constitucional, determinan que si se debe tomar en cuenta a los trabajadores para tomar decisiones y emitir nueva normativa, puesto que ellos son los directamente afectados, da la razón a los accionantes, en virtud de que el artículo 3 de

la Ley 1221, se encuentra en contraposición con la norma suprema. En definitiva, los trabajadores, deben ser partícipes de las reglas que se crean para el seguro y respetuoso desenvolvimiento de sus actividades laborales.

Por lo expuesto, y con los fundamentos relatados con anterioridad, la Corte Constitucional de Colombia, resuelve lo siguiente:

1. Declarar EXEQUIBLE el artículo 3º de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo. (Sentencia C-351/13, 2013)

De ese modo, se declara procedente el artículo 3 de la Ley 1221 del año 2008, siempre y cuando se tome en cuenta a los trabajadores sindicales para que sean partícipes de la expedición de normativa, puesto que ellos son los principales beneficiarios y deben conocer las leyes que deben cumplir.

2. INHIBIRSE de proferir pronunciamiento en relación con el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, por ineptitud sustantiva de la demanda (Sentencia C-351/13, 2013).

En cuanto al requerimiento de los accionantes, respecto al numeral 11 del artículo 6, la Corte decide abstenerse de emitir una resolución favorable, en razón de que en la Constitución Política colombiana, menciona que existe la obligación por parte del Estado de brindar sistemas de medición para que exista el control en cuanto a jornada de trabajo, así mismo horas extraordinarias y jornada nocturna.

Finalmente, el análisis de esta sentencia, hace alusión a que efectivamente, en Colombia la normativa respecto al teletrabajo es mucho más extensa y completa que la normativa ecuatoriana, lo cual se debe a que en Colombia, el teletrabajo cuenta con una normativa propia; esta es la Ley 1221, aquella que regula exclusivamente ésta modalidad de trabajo; al contrario, en Ecuador, el teletrabajo está regido bajo un Acuerdo Ministerial y, a su vez se basa en la normativa del Código del Trabajo; de la misma manera, se puede verificar que incluso existe jurisprudencia del año 2013, en lo relativo al teletrabajo en Colombia, lo cual ya es un avance, ya que en Ecuador, aún no se ha logrado.

## **CAPÍTULO III**

### **Análisis del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 y de las reformas respecto al Teletrabajo en el Código del Trabajo**

El presente capítulo, aborda lo concerniente al Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, mismo que regula el teletrabajo; en el cual, se expiden las directrices de aplicación de ésta modalidad de trabajo en el Código del Trabajo, conforme lo que establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19; de la misma manera, se analizará el teletrabajo en el Código del Trabajo, mismo que ha sido incluido mediante reforma el 22 de junio del año 2020.

#### **3.1. Análisis del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181**

Para empezar, el 14 de septiembre del 2020, entró en vigencia el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, mismo que determina ciertos puntos importantes respecto a la modalidad del teletrabajo en el Ecuador, bajo la Ley Orgánica de Apoyo

Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID 19. Sin embargo, no resulta tan conveniente, dado el caso que dicho acuerdo, deroga el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, mismo que en principio regulaba el Teletrabajo en el Ecuador.

Dicho sea de paso, cabe destacar que en el acuerdo ministerial MDT-2016-190, se encuentran ciertos puntos relevantes respecto al Teletrabajo, mismos que en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, no se los incluye; y, este último hace alusión a la emergencia sanitaria en razón del COVID 19, por tanto, se entiende que es de carácter transitorio.

En este contexto, el objeto del mencionado acuerdo Ministerial, en su artículo 1, determina lo siguiente:

El presente Acuerdo Ministerial tiene como objeto expedir las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 2020, Art. 1)

Respecto a lo mencionado, es imprescindible notar que dicho acuerdo ministerial, ha sido expedido en razón de la crisis sanitaria que estamos atravesando a nivel mundial, y dado el caso, se encuentra innecesario el hecho de haber derogado el acuerdo Ministerial MDT-2016-190, puesto que este, en principio se refiere al teletrabajo en general, más no únicamente en razón de la emergencia sanitaria.

En referencia a la jornada laboral, tampoco ha existido avance en el Acuerdo Ministerial en cuestión, pues a manera general, en el Artículo 3, inciso 3, determina lo siguiente:

(...) Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 2020. Art. 3, Inc. 3)

Conforme a lo revisado, se puede evidenciar que no se desarrolla de manera profunda la jornada laboral, pues, se debe verificar en el Código del Trabajo lo que respecta a jornada laboral, para de esa manera conocer qué es una jornada completa, una jornada parcial, cuáles son los límites de una jornada máxima, etc, y todo ello,

corresponde no necesariamente al teletrabajo, sino al trabajo en general, es por ello que se enfatiza la posición de que la jornada laboral en razón al teletrabajo exclusivamente, no se encuentra totalmente desarrollado.

A demás de ello, de manera positiva es posible evidenciar que se aparece el derecho a la desconexión, mismo que se encuentra en el Artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, cuando dispone que:

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, 2020. Art. 5)

Este artículo es muy importante, en razón de que una de las características del teletrabajo a manera empírica, es el cumplimiento de metas y muchas de las veces, los trabajadores, por cumplir su trabajo de una manera urgente no tienen un tiempo de recreación, de hecho a veces se despreocupan de su alimentación y comen a horas no adecuadas, lo que implica que su salud está en riesgo.

De igual manera, existen empleadores, compañeros de trabajo y hasta clientes que llaman a los teletrabajadores por cuestiones laborales, a horas que ya no son de trabajo y que corresponden a su descanso. Es por ello, que el implemento de este derecho de desconexión es algo positivo, pues los trabajadores deben tener un descanso adecuado para cumplir con sus obligaciones laborales de una manera eficiente y eficaz.

Por otra parte, en el acuerdo ministerial objeto de la reflexión, se menciona a los nuevos contratos de teletrabajo, mismos que se encuentra en el Artículo 10 y manifiesta lo siguiente:

Los nuevos contratos de trabajo que apliquen esta modalidad deberán celebrarse por escrito y contendrán los requisitos establecidos en el artículo 21 Código del Trabajo. Podrá fijarse un período de prueba en aquellos casos en los que no se trate de un cambio de condiciones en una relación laboral ya existente.

Respecto a este artículo, menciona que los nuevos contratos de teletrabajo deben darse por escrito, pues no en todos los casos se cumple esta disposición, en razón de que existen empresas en las cuales simplemente han cambiado la modalidad de trabajo, a teletrabajo, sin un nuevo contrato y sin nuevas directrices de cómo llevarlo a cabo.

### **3.2. Reformas respecto al Teletrabajo en el Código del Trabajo, año 2020**

Tras la gran importancia y necesidad del teletrabajo, finalmente el 22 de junio del presente año, se ha incorporado esta modalidad en el Código del Trabajo. No obstante, no se encuentra desarrollado a profundidad, de hecho, determina lo ya expuesto en ciertos acuerdos ministeriales que se ha analizado con anterioridad y que no se encuentran completamente desarrollados. Sin embargo, el hecho de que esta modalidad haya sido incluida en el Código de Trabajo, representa un gran avance en el ámbito laboral.

En el Artículo 16, inciso 3, se encuentran determinadas cuatro formas por las cuales se puede revestir el teletrabajo, mismas que son:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. (Código del Trabajo, 2020, Art. 16, Num. 1)

En esta forma de teletrabajo, aparentemente el teletrabajador es quien elige el lugar donde va a desempeñar sus funciones. No queda por demás mencionar, que dicho lugar de trabajo, no es el lugar común de trabajo, pues en algunos casos, sí puede acercarse al lugar común de trabajo, según corresponda.

2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles (Código del Trabajo, 2020, Art. 16, Num. 2).

Los teletrabajadores móviles, son quienes desempeñan sus funciones desde varios lugares, pues no se mantienen en un solo lugar y se ayudan de sus dispositivos

móviles. No obstante, es importante mencionar que no desempeñan sus funciones desde el lugar común de trabajo.

3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (Código del Trabajo , 2020, Art. 16, Num. 3).

Este tipo de trabajadores, realizan sus funciones, en parte desde un lugar diferente a las instalaciones donde funciona la empresa, fábrica u oficina donde trabaja; y, otra parte lo realizan desde su lugar común de trabajo.

4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

En este caso, los teletrabajadores ocasionales son los que realizan actividades, no de manera seguida, sino, de acuerdo al requerimiento del empleador y las necesidades de la empresa.

Es importante destacar que el lugar convenido por el teletrabajador, no debe ser habilitado o designado por el empleador, pues de ese modo, se entendería que dicho lugar es una sede de la empresa y por tanto, sí sería un lugar común de trabajo. En este caso, ya no sería considerado teletrabajo.

En el Código del Trabajo, también aparece el derecho de desconexión, en el cual el teletrabajador, tiene derecho a tomar un descanso del al menos 12 horas diarias en un período de 24 horas, en las cuales no está obligado a atender llamadas por cuestiones laborales, asimismo, el empleador, no debe llamar ni solicitar la comparecencia laboral cuando el teletrabajador se encuentre en período de vacaciones, feriados, permisos, etc.

El Teletrabajo, ha tenido un gran avance a lo largo de los años a partir de que esta modalidad entró en vigencia como tal. Sin embargo, existen aún varias falencias respecto a la jornada laboral y los accidentes de trabajo, pues aún no se ha encontrado la manera para demostrar que se ocasionado un accidente de trabajo en condiciones laborales y de igual manera, la jornada laboral es muy difícil de controlar sin algo o alguien que lo pueda controlar.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El trabajo, para varios autores representa una actividad realizada por una persona o varias, a cambio de una remuneración. Como modalidades de trabajo, se establece el trabajo para transportistas, agricultores, artesanos, trabajo a domicilio, mismo que es muy similar al teletrabajo, con la diferencia de que el primero se lo realiza únicamente desde el domicilio del trabajador, a diferencia del teletrabajo, puesto que este se lo ejecuta desde cualquier lugar fuera del lugar común de trabajo y no necesariamente solo en el domicilio del trabajador.

Posterior al análisis realizado, es posible evidenciar que en el Ecuador, el teletrabajo es una modalidad de trabajo para quienes tengan la posibilidad de realizar sus actividades de esta manera. No obstante, se ha demostrado que a éste aún le falta desarrollo normativo, pues el 22 de junio del 2020, se incluyó al teletrabajo como tal en el Código del Trabajo. Sin embargo, éste no se encuentra detallado a profundidad respecto a la jornada laboral, pago de horas extras y accidentes de trabajo. En concordancia, se ha manifestado de manera general en el: Acuerdo

Ministerial MDT-2016-190, Acuerdo Ministerial MDT-2017-090 , Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, y recientemente en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, pero no se enfatizan, los puntos mencionados como se lo hace en el Código del Trabajo, respecto al trabajo que se lo realiza de manera presencial.

Ahora bien, se ha determinado también, que no existe manera de verificar cuando un accidente de trabajo ha sido ocasionado en circunstancias de trabajo, pues no existe un supervisor en el lugar de teletrabajo, para que éste compruebe la veracidad o no de dicho argumento. Por lo cual, es también una falta de desarrollo normativo, pues debería existir una forma de saber y controlar cuando existe un accidente de trabajo. En adición a lo manifestado, debería reformarse la normativa interna del IESS que regula lo concerniente al Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Conforme a lo revisado, se ha verificado que la normativa que regula el teletrabajo en el Ecuador, son los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-190, MDT-2017-090, MDT-2020-076 y, MDT-2020-181, en los cuales se determina en general lo que respecta al teletrabajo, pero no se profundiza lo concerniente a la jornada laboral, pago de horas extras, etc, pues sí se los menciona, pero existe mayor desarrollo de los mismos en el Código del Trabajo, y el teletrabajo se acoge a ello. Cabe destacar, que el 22 de junio del 2020 ya se incluyó al teletrabajo en Código del Trabajo, pero aún no ha existido un desarrollo profundo respecto a los mencionados puntos de los que se trata en esta investigación. Seguido de ello, sí se respeta los derechos de los teletrabajadores, de la misma manera que los derechos de los trabajadores, pues son muy similares.

Los derechos de los trabajadores, en principio se encuentran establecidos en la Constitución de la República del Ecuador que es la norma suprema, y a su vez se encuentran regulados por el Código del Trabajo. Respecto al teletrabajo, los acuerdos ministeriales que lo regulan, también se acogen a lo que estipulan las leyes ya mencionadas, es por ello, que tanto los trabajadores como los teletrabajadores tienen los mismos derechos, su única diferencia es su lugar de trabajo.

En Colombia, el país vecino, el teletrabajo cuenta con su propia ley, que es de conocimiento general, esta es la Ley 1221, y de igual manera, se puede encontrar a esta modalidad de trabajo en el Código del Trabajo colombiano, es decir, en el Código Sustantivo de Trabajo.

En Colombia, tal y como se evidenció en este trabajo, ha existido un gran avance respecto al teletrabajo, pues ya existe casuística, inclusive se ha podido encontrar jurisprudencia del año 2013 en la cual, los teletrabajadores, piden ser partícipes de la norma que consagra el teletrabajo. Cabe recalcar, que en el Ecuador, el teletrabajo apenas fue aprobado en el año 2016, por lo que no cabe duda de que en la República de Colombia, sí existe mayor desarrollo normativo en cuanto a esta modalidad de trabajo. En este sentido, se plantean las siguientes recomendaciones:

- I. Frente a lo expuesto, es viable exhortar a la Asamblea Nacional Constituyente, para que brinde mayor interés respecto al teletrabajo, pues finalmente se lo ha incluido en el Código del Trabajo, pero aún no se lo ha desarrollado de manera enfática respecto a jornada laboral, accidentes de trabajo y pago de horas extras. De cierta manera, existe el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, en el cual se expide las directrices para la aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, pero esto bajo la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, es decir, se entiende que es transitorio, mientras dure dicha crisis sanitaria.
- II. El Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, debió ser reformado, más no derogado, en razón de que su normativa es fundamental y el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, se basa en la crisis sanitaria derivada por el COVID-19.
- III. No está por demás mencionar que el Estado ecuatoriano, exija que para que funcione el teletrabajo, los teletrabajadores cuenten con las herramientas necesarias para su cumplimiento, mismas que deberían ser otorgadas por los empleadores, pues muchas de las veces, la ciudadanía ha sentido cierta inconformidad, más aún con las redes de internet, pues este es un factor por el cual el teletrabajo no se lo ha podido desempeñar de una manera adecuada y correcta.
- IV. Al teletrabajo, se lo debería catalogar de mejor manera, pues ha sido de gran utilidad para las personas que no pueden acercarse a su lugar común de trabajo, para cumplir con sus labores establecidas.
- V. El Consejo Directivo del IESS, debería reformar el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (Resolución n.º CD 513), e incluir lo

referente a la determinación y calificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el marco del teletrabajo.

## ANEXOS

**Tabla. 1**  
**Ficha Resumen de la Sentencia C-351/13**

<b>JURISPRUDENCIA COLOMBIANA RESPECTO AL TELETRABAJO.</b>	
<b>TÍTULO</b>	INCONSTITUCIONALIDAD POR OMISIÓN LEGISLATIVA EN LA LEY QUE REGULA Y PROMUEVE EL TELETRABAJO EN COLOMBIA.
<b>ACTOR/ES</b>	Gustavo Gallón, Fátima Esparza Calderón, Juan Camilo Rivera Rúgeles y José Luciano Sanín Vásquez
<b>ACCIONADO</b>	Presidente de la República, Congreso de la República, Ministerios de Hacienda y Crédito Público, y del Trabajo y la Superintendencia del Subsidio Familiar.
<b>ORGANISMO QUE CONOCE LA DEMANDA</b>	Corte Constitucional de Colombia, conformada por los magistrados: Jorge Iván Palacio Palacio, María Victoria Calle Correa, Mauricio González Cuervo, Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Alberto Rojas Ríos y Luis Ernesto Vargas Silva.
<b>NÚMERO DE CASO</b>	Sentencia C-351/13
<b>PRETENSIÓN</b>	<p>Demostrar que ha existido una omisión legislativa relativa, al exceptuar la participación de las organizaciones sindicales en la construcción de dicha política, con lo que se transgrede el pilar fundamental de la democracia participativa establecida en el Constitución, el principio de participación en la toma de decisiones por parte de quienes son afectados por una política pública y lo dispuesto en tratados internacionales que prevén la obligación de garantizar la participación de los trabajadores en asuntos laborales.</p>
	<p>La Sala concluyó que efectivamente la omisión legislativa relativa se configuraba por cuanto:</p> <p>Existe un regulación incompleta en un texto normativo preciso, existente y determinado del cual se deriva la omisión. El artículo 3º de la Ley 1221 de 2008 excluye a los trabajadores, en cabeza de</p>

<p><b>ARGUMENTOS DE LA CORTE PARA RESOLVER</b></p>	<p>los sindicatos, de la participación en la elaboración de la política pública del teletrabajo, olvidando que tanto la Constitución como la jurisprudencia constitucional han establecido el derecho a la participación de los sectores que se ven directamente afectados con dicha política. No existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador.</p> <p>Con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la participación y pese a que existe un deber impuesto del Constituyente referido a las garantías que deben ser reconocidas a los trabajadores.</p>
<p><b>RESOLUCIÓN</b></p>	<p><b>Primero.-</b> Declarar <b>EXEQUIBLE</b> el artículo 3º de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo, en su misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo.</p> <p><b>Segundo.-</b> <b>INHIBIRSE</b> de proferir pronunciamiento en relación con el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, por ineptitud sustantiva de la demanda.</p>

**Fuente:** (Sentencia C-351/13, 2013)  
**Elaboración Propia**

## REFERENCIAS

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016). Quito - Ecuador.

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 10). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 11). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 12). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 13). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 14). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 2). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 3, Lit. d). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 3, Lit. e). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 3, Lit.f ). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 4). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 6). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 6, Lit. a). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 6, Lit. b). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 6, Lit. c). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 6, Lit. d). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 6, Lit. e). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 7). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 8). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 9). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT-2020-076. (2020, Art. 4). Quito-Ecuador.

Acuerdo Ministerial MDT-2020-076. (2020, Art. 5). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>

Acuerdo Ministerial MDT-2020-181. (2020, Art. 1). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf>

Acuerdo Ministerial MDT-2020-181. (2020, Art. 3, Inc. 3). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf>

Acuerdo Ministerial MDT-2020-181. (2020, Art. 5). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf>

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190. (2016, Art. 2, Lit. a). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190. (2016, Art. 2, Lit. a, Num. 1). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190. (2016, Art. 2, Lit. a, Num. 2). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190. (2016, Art. 3, Lit. a). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190. (2016, Art. 3, Lit. b).

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190. (2016, Art. 3, Lit. c). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190. (2016, Art. 3, Lit. g). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-090. (2017, Art. 1). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0169. (2018, Art. 2). Quito.

Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198. (2019, Art. 1, Lit. a). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2019-198.pdf>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198. (2019, Art. 1, Lit. b). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2019-198.pdf>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198. (2019, Art. 1, Lit. c). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2019-198.pdf>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198. (2019, Art. 1, Lit. d). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2019-198.pdf>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198. (2019, Art. 1, Lit. e). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2019-198.pdf>

Acuerdo Ministerial No. MDT-2019-0198. (2019, Art. 1, Lit. f). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2019/08/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2019-198.pdf>

Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. (2016, Art. 5). Obtenido de [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Baena, G. (1985). Obtenido de <https://es.calameo.com/read/0025311676a201f9a4193>

Campos, D. (1997). Derecho Laboral Colombiano. Bogotá: Temis.

Código Civil. (2015, Art. 1455).

Código Civil. (2015, Art. 1457).

Código Civil. (2015, Art. 1458).

Código Civil. (2015, Art. 453).

Código del Trabajo . (2020, Art. 16, Num. 3). Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)

Código del Trabajo. (2017). Obtenido de <https://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/lotaip2015/JULIO/baselegal/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>

Código del Trabajo. (2017, Art. 10).

Código del Trabajo. (2017, Art. 11).

Código del Trabajo. (2017, Art. 14).

Código del Trabajo. (2017, Art. 15).

Código del Trabajo. (2017, Art. 2).

Código del Trabajo. (2017, Art. 262). Obtenido de <http://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/lotaip2015/JULIO/baselegal/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>

Código del Trabajo. (2017, Art. 271). Obtenido de <http://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/lotaip2015/JULIO/baselegal/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>

Código del Trabajo. (2017, Art. 285). Obtenido de <http://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/lotaip2015/JULIO/baselegal/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>

Código del Trabajo. (2017, Art. 305). Obtenido de <http://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/lotaip2015/JULIO/baselegal/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>

Código del Trabajo. (2017, Art. 316). Obtenido de <http://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/lotaip2015/JULIO/baselegal/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>

Código del Trabajo. (2017, Art. 331). Obtenido de <http://www.quito-turismo.gob.ec/descargas/lotaip2015/JULIO/baselegal/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>

Código del Trabajo. (2017, Art. 345).

Código del Trabajo. (2017, Art. 47.1).

Código del Trabajo. (2017, Art. 79).

Código del Trabajo. (2017, Art. 8).

Código del Trabajo. (2017, Art. 81).

Código del Trabajo. (2017, Art. 9).

Código del Trabajo. (Junio de 2020, Art. 16, Num. 1). Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)

Código del Trabajo. (Junio de 2020, Art. 16, Num. 2). Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)

COIP. (2014). Quito - Ecuador.

COIP. (2014, Art. 277).

Constitución. (2008). Lexis. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)

Constitución. (2008, Art. 328).

Constitución del Ecuador. (2008, Art. 33).

Constitución del Ecuador. (2008, Art. 387, Num. 3). Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Educación Laboral. (2000, S/P). Instituto Ecuatoriano de Educación Laboral INEL.

Eraso, A. B. (2003). Dirección por objetivos y diversificación de las condiciones de trabajo. Un estudio sobre el Teletrabajo. Barcelona , España.

Espinoza, A. R. (2015). El teletrabajo se clasifica conforme el lugar en el que se realiza el trabajo, el tiempo que se le dedica y el. Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2042/1/TFG%20Rocamora%20Espinoza%2C%20Alejandro.pdf>

Estatuto del IESS. (1990, Art. 174). Obtenido de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1469/RS,7,5,1990#:~:text=%2D%20El%20Instituto%20Ecuatoriano%20de%20Seguridad,%2C%20fondos%20de%20reserva%2C%20descuentos%2C>

Fernández, C. F. (2001). Una propuesta de regulación del uso de los medios electrónicos de comunicación en la empresa.

Glisolia, J. A. (2010). Manual de Derecho Laboral. 6ta edición. Buenos Aires - Argentina: Abeledo Perrot.

Habermas, J. (2015). Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas. Sistema de Información Científica Redalyc, 237.

Ley 1221. (2008, Art. 2). Obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)

Ley 1221. (2008, Art. 3). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)

Ley 1221. (2008, Art. 3). Obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)

Ley 1221. (2008, Art. 6 ). Obtenido de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)

Ley 1221. (2008, Art. 6, Num. 1). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html)

Ley 1221 de Trabajo. (2008, Art. 2). Bogotá - Colombia.

- Martínez, C. (2019). Investigación descriptiva: definición, tipos y características. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Martino, V. D. (2004). El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- Matos, A. (2019). Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>
- MDT-2016-190. (2016, Art. 1).
- Niels, J. (1973). The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today,. California: Jala International.
- Palacios, M. A. (2017). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador . Obtenido de <file:///C:/Users/RODRIGO/Desktop/EI%20teletrabajo%20tesis%20uasb.pdf>
- Pedrosa, S. J. (2020, S/P). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- Pinazo, R. (2007). Contrato individual de trabajo, efectos y características. Cuenca: Universidad del Azuay -Posgrados.
- Poder Judicial de la Federación. (2007). México D.F.
- Pólit, S. C. (17 de Octubre de 2014, S/P). Perspectivas. Obtenido de Consecuencias de no afiliar a los trabajadores al IESS.: [https://www.pbplaw.com/es/consecuencias-no-afiliar-trabajadores-iess/#\\_edn1](https://www.pbplaw.com/es/consecuencias-no-afiliar-trabajadores-iess/#_edn1)
- Pólit, S. C. (20 de enero de 2017). Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/que-tipo-de-contrato-de-trabajo-se-puede-firmar-en-ecuador/>
- Ramírez, S. (2002). El Teletrabajo y su encuadramiento jurídico dentro del derecho laboral. Obtenido de [telecentros.info/pdfs/encuadramiento\\_juridico.pdf](telecentros.info/pdfs/encuadramiento_juridico.pdf)
- Recalde, P. A. (2014). ¿QUÉ ES UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO? QUIU, 10.
- Resolución n.º CD. 513. (2017. Art. 11). Obtenido de [https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma\\_interactiva/IESS\\_Normativa.pdf](https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf)

Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Caracas: Panapo.

Sánchez, C. P. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? IDP. Revista de Internet, Derecho y Política, 30.

Sánchez, R. M. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. Quito: Abya-Yala/UPS.

Sánchez, R. M. (2012). El teletrabajo como tendencia en el mercado laboral. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 4.

Santos, G. M. (15 de Mayo de 2015). Slide Share. Obtenido de Clasificación del contrato individual de trabajo: [https://es.slideshare.net/ransesrapsag/clasificacin-del-contrato-individual-de-trabajo#:~:text=%2D%20Clasificaci%C3%B3n.-,%2D%20El%20contrato%20de%20trabajo%20puede%20ser%3A%20a\)%20Expreso%20o,y%20a%20destajo%3B%20y%2C%20e](https://es.slideshare.net/ransesrapsag/clasificacin-del-contrato-individual-de-trabajo#:~:text=%2D%20Clasificaci%C3%B3n.-,%2D%20El%20contrato%20de%20trabajo%20puede%20ser%3A%20a)%20Expreso%20o,y%20a%20destajo%3B%20y%2C%20e)

Sentencia C-337, C-337 (Corte Constitucional de Colombia 2011).

Sentencia C-351/13, C-351/2013 (Corte Constitucional de Colombia 2013).

Villamizar, C. (2003). Aproximación al concepto de trabajo en Max Weber. Medellín - Colombia: Lecturas clásicas y actuales del trabajo.