UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

"REFORMA AL … Art. (25.1) DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA QUE SE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NO GARANTICE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, SALUD OCUPACIONAL Y ENTREGA DE EQUIPOS, ELEMENTOS E INSUMOS AL SERVIDOR PÚBLICO QUE TELETRABAJA".

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE LICENCIADA EN JURISPRUDENCIA Y TÍTULO DE ABOGADA.

AUTORA:

ANDREA CECIBEL PALADINES QUIZHPE.

DIRECTOR:

DR. FRANSINL ALCÍVAR CASTILLO PRADO. Ph.D

LOJA-ECUADOR
2021

CERTIFICACIÒN

Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado Ph.D.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD JURIDÌCA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación jurídica, elaborado por la señora Andrea Cecibel Paladines Quizhpe, titulado: **"REFORMA AL … Art (25.1) DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA QUE SE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NO GARANTICE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, SALUD OCUPACIONAL Y ENTREGA DE EQUIPOS, ELEMENTOS E INSUMOS AL SERVIDOR PÚBLICO QUE TELETRABAJA",** ha sido dirigido, corregido y revisado cuidadosamente en su forma y contenido de acuerdo a las normas de graduación vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y de conformidad al plazo establecido en el cronograma del proyecto de tesis legalmente aprobado, su ejecución se encuentra en un 100%, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, 26 de marzo de 2021

Firmado electrónicamente por:
FRANSINL
ALCIVAR
CASTILLO PRADO

Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado Ph.D
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Andrea Cecibel Paladines Quizhpe, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autora: Andrea Cecibel Paladines Quizhpe

Firmado electrónicamente por:
ANDREA CECIBEL
PALADINES
QUIZHPE

Firma: ----------

Cédula: 1150319877

Fecha: Loja, 26 de marzo de 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Andrea Cecibel Paladines Quizhpe declaro ser autora de la tesis titulada: **"REFORMA AL … Art. (25.1) DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA QUE SE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NO GARANTICE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, SALUD OCUPACIONAL Y ENTREGA DE EQUIPOS, ELEMENTOS E INSUMOS AL SERVIDOR PÚBLICO QUE TELETRABAJA",** como requisito para optar al Grado de Abogada; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 26 días del mes de octubre de dos mil veintiuno, firma la autora.

Firmado electrónicamente por:
ANDREA CECIBEL
PALADINES
QUIZHPE

Firma: ……
Autora: Andrea Cecibel Paladines Quizhpe
Cédula N°: 1150319877
Dirección: Bolívar y Chile-Catamayo.
Correo Electrónico: cecyv96@hotmail.com – andrea.paladines@unl.edu.ec
Teléfono Celular: 0979858755

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de Tesis: Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado Ph.D
Tribunal de Grado: Dra. Susana Jaramillo, Dra. Janeth Castro y Dr. Mauricio Quito
Presidenta: Dra. Susana Jaramillo
Vocal: Dra. Janeth Castro
Vocal: Dr. Mauricio Quito

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico en primer lugar a Dios, Ser Supremo, quien me ha guiado con su sabiduría, a fin de concluir una meta más en mi vida.

A mi esposo Pablo Javier Santos Jaramillo quien ha sido la ayuda idónea en este proceso, siempre motivándome de la mejor manera para concluir con mi carrera profesional, así como a mi hija María Paula que viene en camino, el regalo más noble de parte de Dios para mi familia, quien me ha llenado de mayor alegría para terminar mi carrera.

A mis padres Marco Vinicio Paladines Carrión y Elvia Graciela Quizhpe Vire, quienes a través de sus consejos, ejemplo y sacrificio han hecho posible la culminación de mis estudios universitarios.

A mis hermanos Diego Vinicio Verdugo Quizhpe y Marco Vinicio Paladines Quizhpe, quienes con su cariño y cuidado han estado muy pendientes de mí.

A mis sobrinos, cuñados, suegros y de más familiares, que, con su estima y aprecio, han contribuido para que con éxito alcance a culminar mis estudios.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

Al haber culminado satisfactoriamente la presente Tesis, dejo constancia de mi inmensa gratitud a la Universidad Nacional de Loja, y a los notables catedráticos universitarios que nos impartieron sus conocimientos en nuestra formación académica.

De manera especial agradezco al Dr. Rolando Johnatan Macas Saritama. Ph.D y Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado Ph.D., ilustres maestros universitarios, quien con su sabiduría, abnegación y profesionalismo dirigieron la investigación social y jurídica de esta tesis, aportando en todo momento para la mejor realización del mismo.

A todas las personas que de una u otra forma han brindado su aporte para la realización de este trabajo.

LA AUTORA

ESQUEMA DE CONTENIDOS

I. Portada

II. Certificación

III. Autoría

IV. Carta de autorización.

V. Dedicatoria

VI. Agradecimiento

VII. Esquema de contenidos

1.TITULO

2.RESUMEN

2.1 Abstract

3.INTRODUCCIÓN

4.REVISIÓN DE LITERATURA

4.1.Marco Conceptual

4.1.1.Trabajo

4.1.2.Derecho Laboral

4.1.3.Flexibilidad Laboral

4.1.4.Administración Pública

4.1.5 Políticas Públicas

4.1.6.Servidor Público

4.1.7.Talento Humano

4.1.8.Sanción Administrativa

4.1.9.Teletrabajo

4.1.10 TIC (Tecnologías de la información y la comunicación)

4.1.11.Salud Ocupacional

4.2.Marco Doctrinario

4.2.1.Origen y Antecedentes del Teletrabajo

4.2.2.Dependencia y Subordinación en el Teletrabajo

4.2.3.El Teletrabajo en el Ecuador

4.2.4.Derecho a la Desconexión Digital

4.2.5.Falta de Control en el Cumplimiento de las Obligaciones procedentes de la Relación Laboral.

4.2.6 Importancias de las políticas publicas

4.2.7 Enfermedades relacionadas con el Teletrabajo

4.2.8 Largas jornadas laborales causan daño eminente según la OMS

4.3.Marco Jurídico.

4.3.1.Constitución de la República del Ecuador

4.3.2.Ley Orgánica de Servicio Público

4.3.3.Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-181

4.4.Derecho Comparado.

4.4.1.Decreto número 0884 de 2012 Colombia

4.4.2.Proyecto de Ley de la República de Argentina

4.4.3.Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre. España

4.4.4.Proyecto de Ley N°5908/2020.Perú

5.MATERIALES Y MÉTODOS

5.1.Materiales Utilizados

5.2.Métodos

5.3.Técnicas

5.4.Observación Documental

6.RESULTADOS

6.1.Resultados de la Encuesta

6.2.Resultados de la Entrevista

6.3.Estudios de Noticias

6.4.Análisis de Datos Estadísticos

7.DISCUSIÓN

7.1.Verificación de Objetivos

7.1.1.Objetivo General

7.1.2.Objetivo Específico

7.2.Contrastación de la Hipótesis¡Error! Marcador no definido.

7.3.Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal

8.CONCLUSIONES

9.RECOMENDACIONES

9.1.Proyecto de Reforma Legal

10.BIBLIOGRAFIA

11.ANEXOS

11.1 Cuestionario de Encuestas y Entrevistas

11.2 Proyecto Aprobado

ÌNDICE

1. TITULO

“REFORMA AL … Art (25.1) DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA QUE SE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NO GARANTICE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, SALUD OCUPACIONAL Y ENTREGA DE EQUIPOS, ELEMENTOS E INSUMOS AL SERVIDOR PÚBLICO QUE TELETRABAJA”.

2. RESUMEN

La presente tesis constituye el informe final del proceso de investigación elaborado y sustentado jurídicamente en la legislación ecuatoriana el mismo que lleva por título "REFORMA AL … Art (25.1) DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA QUE SE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NO GARANTICE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, SALUD OCUPACIONAL Y ENTREGA DE EQUIPOS, ELEMENTOS E INSUMOS AL SERVIDOR PÚBLICO QUE TELETRABAJA", cuya finalidad es analizar la importancia de la aplicación de sanciones administrativas en lo referente a la vulneración de derechos del servidor público, establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público en cuanto al teletrabajo, propiciamente hablamos del Derecho a la Desconexión digital, Salud ocupacional y Entrega de equipos, elementos e insumos, los mismos que son de gran relevancia en el ejercicio de esta modalidad; pues de cumplirse conforme a lo dispuesto en la ley, se transmitiría al sector público la seguridad de que el teletrabajo es una forma confiable, eficaz y apta para ser ejercida, evitando de esta manera la disconformidad y resistencia que varios profesionales han demostrado, justamente por el incumplimiento de sus derechos, es por ello que prefieren retomar sus trabajos en la forma tradicional, no debiendo ser así, porque estarían en contra del teletrabajo, lo que sería igual que oponerse a la tecnología, la que además de encontrarse en parmente evolución hace parte de todas las realidades humanas, volviéndose indispensable su requerimiento ya que no solo estaría vigente hasta la extinción de la pandemia sino que ha venido para quedarse, tomar poder en todos los aspectos sociales, académicos, laborales,

mercantiles, prácticamente obligando a la humanidad su correcta utilización como una necesidad básica.

Por otra parte, para el desarrollo de la presente investigación se aplicaron materiales y métodos, así mismo se realizaron entrevistas y encuestas las cuales me han servido para plantear un proyecto de reforma legal a la Ley Orgánica de Servicio Público, con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos primordiales del servidor público que teletrabaja.

2.1. ABSTRACT

The present thesis constitutes the final report of the research process developed and developed and supported legally in Ecuadorian legislation, which is entitled "REFORMA AL… Art (25.1) OF THE ORGANIC LAW OF PUBLIC SERVICE, TO PUNISH AN EMPLOYER WHO DOES NOT GUARANTEE THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION, OCCUPATIONAL HEALTH AND DELIVERY OF EQUIPMENT, ELEMENTS AND SUPPLIES TO THE SERVER PUBLIC WHO TELEWORK " The purpose is to analyze the importance analyze the importance of the application of administrative sanctions in relation to the violation of rights of the public server, established in the Organic Law of Public Service regarding telework propitiously speak of the Right to Digital Disconnection, Occupational Health and Delivery of equipment, elements and supplies, the same ones that are of great relevance in the exercise of this modality; since if it is complied In accordance with the provisions of the law, the public sector the assurance that teleworking is a reliable, efficient and suitable way to be exercised, avoiding the disagreement and resistance that several professionals have shown, precisely for the breach of your rights, that is why they prefer to resume their jobs in the traditional way, it should not be the case because they would be against telework, which would be the same as opposing technology, which would be the same as opposing technology, which in addition to being in parmente evolution is part of all human realities, becoming essential its requirement since not only would it be in force until the extinction of the pandemic but it has come to stay, take power in all social, academic, labor, commercial aspects, practically forcing humanity to use it correctly as a basic need.

On the other hand, for the development of this research, materials and methods were applied, as well as interviews and surveys which have helped me to propose a project of legal reform to the Organic Law of Public Service, in order to guarantee compliance with the primary rights of the teleworking public servant.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación jurídica versa sobre el título **"Reforma al … Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servicio Público, para que se sancione al empleador que no garantice el derecho a la desconexión digital, salud ocupacional y entrega de equipos, elementos e insumos al servidor público que teletrabaja",** el cual surge a raíz de una realidad inesperada, la crisis sanitaria producida por el coronavirus, pandemia universal que obliga a paralizar la sociedad y todo lo que gira en torno a esta, pues la única forma de evitar la propagación de este virus, era el aislamiento, esta medida de seguridad pública tuvo un impacto negativo, pues llegó a afectar directamente el ámbito laboral, productivo, económico y educativo, frente a este gran problema surge como solución el teletrabajo, una figura totalmente moderna y desafiante, el Ecuador empieza su experiencia al considerar el teletrabajo como herramienta para la reactivación de sectores importantes del país, se crea una normativa para regular esta modalidad, sin embargo no se alcanza a obtener buenos resultados de la misma, pues la realidad expresa una constante vulneración de derechos sobre todo en el marco del sector público, trabajadores que indican sobrepasar el horario establecido de trabajo, así como el impacto negativo en su salud y más aún el gasto que estos realizan al implementar por su propia cuenta los equipos, elementos e insumos necesarios para poder teletrabajar, pese a que es obligación del empleador otorgar lo necesario al servidor público para el desempeño de sus funciones según la ley, no se cumple, provocando una evidente transgresión de derechos, los cuales no son contrarrestados, por carencia en la Ley Orgánica de Servicio Público …Art (25.1) de una normativa sancionadora.

En la presente tesis se verificó un objetivo general, el cual consiste en Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico de los derechos del servidor público que ejerce la modalidad de Teletrabajo, asimismo se demostró el siguiente objetivo específico: Demostrar el vacío jurídico que existe en el …Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servicio Público en lo referente al teletrabajo, debido a que vulnera los derechos del servidor público al no contener normas claras y precisas sancionadoras por incumplimiento.

La hipótesis contrastada es la siguiente: De establecer sanciones por incumplimiento en cuanto a la falta de entrega de materiales necesarios para el desempeño del teletrabajo, así como de medios específicos de control que respeten el Derecho a la desconexión digital y mecanismos de seguridad que garanticen la salud ocupacional del servidor público, no existiría vulneración de derechos, lo que resultaría más productivo en materia de teletrabajo.

La estructura de la tesis empieza con la Revisión de la Literatura, que está conformada por un marco conceptual, el mismo que contiene como temáticas: Trabajo, Derecho Laboral, Flexibilidad laboral, Estabilidad laboral, Administración Pública, Políticas Públicas, Servidor Público, Talento Humano, Sanción Administrativa, Teletrabajo, Tic (Tecnologías de la información y la comunicación) y Salud ocupacional; seguidamente contamos con el marco doctrinario, en el cual se analizan algunas categorías importantes, que están encaminadas en la posible solución de este problema jurídico, estas son: Origen y antecedentes del teletrabajo, Dependencia y subordinación en el teletrabajo, El teletrabajo en el Ecuador, Derecho a la desconexión digital, Falta de control en el cumplimiento de las obligaciones procedentes de la relación laboral, Importancia de las Políticas Públicas, Enfermedades relacionadas con el teletrabajo y

Largas jornadas laborales causan daño eminente según la OMS y en lo que respecta al marco jurídico se logró interpretar y analizar normas jurídicas relacionadas a la problemática, entre ellas: La Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público y el Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-181; en Derecho Comparado se consiguió elaborar un estudio analítico en el que se incluyen semejanzas y diferencias con las leyes jurídicas extranjeras como el Decreto número 0884 de 2012 Colombia, Proyecto de ley. Argentina, Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre. España, Proyecto de Ley N°5908/2020. Perú.

Para la comprobación de objetivos e hipótesis se dio paso a la utilización de técnicas tales como entrevistas y encuestas, de las mismas que se obtuvieron representaciones gráficas que detallan los resultados y criterios jurídicos otorgados en virtud de su experiencia profesional.

De esta forma se da por presentado el trabajo de investigación jurídica relacionado con la implementación de sanciones administrativas en el …Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servicio Público por incumplimiento del derecho a la Desconexión digital, Salud ocupacional y Entrega de equipos, elementos e insumos al servidor público por parte de las autoridades competentes en materia de teletrabajo; en la parte final del presente trabajo de investigación se exponen las conclusiones y recomendaciones, es así como se deja constancia de la presentación del proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Público para que se incluyan sanciones disciplinarias por incumplimiento, en el artículo que trata sobre el teletrabajo, anhelando que este proyecto investigativo de tesis se convierta en un medio de consulta y guía para los estudiantes y profesionales del Derecho que buscan enriquecer aún más su conocimiento, quedando ante el Tribunal de Grado para su corrección y aprobación.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. Trabajo

"Etimológicamente trabajo proviene del latín trabs, trabis que significa traba, obstáculo, dificultad para vencer. Muchos asumen al trabajo como una lucha diaria contra las dificultades, lucha que es necesaria al hombre para acceder a la satisfacción de sus necesidades" (Malla, 2019, pág. 7). Al presentarse el trabajo como una traba desde su concepción etimológica, puede entenderse como la lucha que el ser humano tiene para encontrar trabajo, en nuestro país la competitividad es inmensa, que incluso desde los más pequeños trabajos o emprendimientos resultan desafiantes, pues a la vuelta de la esquina se encuentran unas 5 personas más con el mismo negocio, lo mismo sucede en el sector público, que hasta empiezan a reducir el número de profesionales, a cuenta que falta presupuesto para pagar los salarios e incluso que están de sobra ciertas personas, por lo que en verdad es una lucha diaria el encontrar trabajo, peor aun cuando este es uno de los medios principales para cubrir con las necesidades básicas, además es un derecho garantizado en la constitución, que da paso a la estabilidad de otros derechos importantes como la salud, educación entre otros, ya que una persona que no cuenta con trabajo, tampoco tiene dinero para afrontar un problema de salud en el caso de enfermarse, tampoco cuenta con los recursos para invertir en preparación académica de los suyos, por lo que en realidad es un sacrificio el encontrar trabajo. He aquí la gran necesidad de formular un análisis minucioso que permita extraer ideas para la generación de nuevas e innovadoras fuentes de trabajo, deber que recae en las autoridades.

“Es la actividad que debe responder a la permanente búsqueda de alcanzar el placer de la realización del ser humano en la transformación del universo, de modo que es fundamental la vinculación laboral del hombre en la sociedad” (Malla, 2019, pág. 8). Se plasma el trabajo como algo maravilloso, transformador, pero estas concepciones pierden valor, cuando al palpar la realidad nos encontramos con un sin número de personas frustradas, desesperadas, que no logran obtener un trabajo, personas que prescinden de este para sostener a sus familias, no hay una autentica garantía del derecho constitucional e internacional al trabajo, al menos en nuestro Estado, este tema es complicado, a pesar de crearse algunas fuentes de trabajo, las personas siguen lamentándose, pues a veces lo que ganan no les alcanza, la respuesta de los gobernantes es incierta, creo que existe una visión limitada, es decir que los legisladores no consideran otros modelos legislativos con buenas políticas de trabajo, para aplicarlas en el país, siendo el mismo un manantial admirable de excelentes recursos, con diversidad única; solo si se lograra contentar a la mayoría de la población con más fuentes de trabajo y un buen salario, se podría decir que el trabajo lograría satisfacer el ideal de toda persona de realizarse, eso sí engrandecería el universo, se fortalecería hasta la sociedad, pues no hay nada más grande para el hombre que brinde seguridad, que contar con un trabajo estable y bien remunerado.

“Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Malla, 2019, pág. 6). El trabajo es fuente de la realización personal de todo hombre, en este se fundamenta gran parte de su dignidad y autoestima, pero para ello también se requieren de ciertas condiciones, como la libertad para escogerlo, cada

persona de acuerdo a la compatibilidad con sus habilidades y dones, así como de su profesionalismo, deberá ser consciente a la hora de escoger su empleo, puesto que si va acorde a sus talentos, lograra desenvolverse de una manera eficiente, lo que también favorecería al país, al sector, a la sociedad para la cual presta sus servicios, a raíz de esta situación natural, surge el compromiso inmediato para el Estado o empresa con el trabajador, ya que es responsabilidad elaborar el contrato de trabajo, instrumento por el cual se da seguridad al empleado en cuanto a sus derechos, como también la garantía para con su empleador en cuanto se trata de asumir sus deberes y obligaciones.

"Uno de los medios más eficaces de auto-realización personal; uno de los pilares más sólidos sobre el que se fundan la auto-imagen, la auto-estima y la auto-aceptación" (Malla, 2019, pág. 9). Al considerarse el trabajo como medio de realización del ser humano, toma este un valor incalculable, es por ello que el Estado promueve continuamente políticas generadoras de nuevos y modernos empleos, que incluso consideren hasta la gente más joven, para así lograr integrar a todos los ecuatorianos, de forma que el país tenga una potencia en mano de obra la cual contribuya a alcanzar mejores resultados en productividad y economía, dando así estabilidad a las personas, con un empleo seguro el ciudadano puede contar para la educación, salud, alimentación, servicios de vivienda y más necesidades básicas ya sean propias o para con los suyos.

4.1.2. Derecho Laboral

El maestro Néstor de Buen Lozano quien dice al respecto que derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social (Aranda, 2012, pág. 11).

El derecho en general es un conjunto de normas, con las cuales se pretende regular las relaciones entre el ser humano y la sociedad, promoviendo siempre como fin el alcanzar la justicia y la paz, pero en la versión que presenta el autor Néstor Lozano sobre el Derecho Laboral o el Derecho al Trabajo como una de las ramas que se desprenden del Derecho en general, es el de hacer uso de estas normas para regular específicamente el comportamiento humano en el área de trabajo, en las relaciones que brotan del trato laboral entre el trabajador subordinado de manera voluntaria a su empleador, así como también el delimitar la autoría o el poder legalmente concedido por ley del contratante, de esta manera se puede dar cumplimiento a lo que el autor llama realización de la justicia social.

"El derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana" (Aranda, 2012, pág. 11). Se entiende por Derecho Laboral al convenio formal o legal entre el empleador y el empleado, los que a través de un contrato formalizan la relación de dependencia, ambos a dos se obligan, es decir conocen que deben cumplir con ciertos acuerdos para lograr de esta manera evitar inconvenientes que deterioren dicha relación, estas

personas se necesitan, aunque sus interés sean diferentes, el país unifica los mismos para sacar provecho, puesto que también es un beneficio social y estatal, ya que con ello aumenta la productividad, competencia y economía, lo que servirá para superar cualquier crisis económica, ya que las fuentes de trabajo estarían activas y en constante movimiento, así mismo se logrará combatir el empobrecimiento, que al menos los países en vías de desarrollo afrontan, entonces solo así podríamos hablar de un verdadero camino hacia la realización humana.

> El maestro Alfredo Sánchez Alvarado expresa que derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino (Aranda, 2012, pág. 11).

En esta definición el autor menciona una palabra importante, el Estado, puesto que es este órgano el que destaca mayor importancia en el ámbito del Derecho Laboral, debido a que posee la capacidad para intervenir no solo en las relaciones laborales de carácter público sino también privado, a través de los organismos competentes para el caso, ya que en el recae toda la responsabilidad, pues es su deber velar por la tutela y garantía de los derechos humanos en general como de manera específica, en el derecho laboral, asegurando el buen vivir tanto a los trabajadores como empleadores, por medio de la imparcialidad en el control y regulación de sus deberes, derechos y obligaciones a los que por ley estos actores están llamados a ejercer, no cabe duda que solo de esta manera se puede colaborar con los seres humanos en el logro y cumplimento de sus

objetivos de realización personal, familiar y social, contribuyendo de esta forma con la dignificación humana.

"El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador" (Mendoza, 2012, pág. 14). Desde el primer momento en que se efectúa el contrato de trabajo, independientemente de la forma en que se lo realice, jurídicamente se activa los efectos del mismo, que conlleva una serie de derechos, deberes, así también como responsabilidades entre el trabajador y el empleador, está relación laboral, es regulada por el Derecho Laboral, el cual disciplina las acciones de los sujetos que intervienen en el trabajo, así como también previene a través de la normativa vigente que se cometan atropellos los cuales puedan desembocar en una vulneración de derechos, que perjudiquen a cualquiera de los intervinientes de la relación laboral, especialmente a la empleadora, logrando así el equilibrio entre las partes.

4.1.3. Flexibilidad Laboral

> Flexibilidad a través del Teletrabajo significa atender a las necesidades de negocio y mejorar la capacidad de respuesta y satisfacción con los clientes, una herramienta de gestión para mejorar el rendimiento de los trabajadores, medir los resultados en lugar del tiempo de trabajo en la oficina y, sobre todo, equilibrar la vida laboral y personal del empleado (Monge, 2005, pág. 6).

Flexibilidad laboral no significa la disminución en la calidad del trabajo, más bien otorga la capacidad al trabajador o servidor público para adaptarse con mayor facilidad a las diversas circunstancias que se le presenten, debido a que posee mayor libertad y

disposición para sus labores, el permitirle trabajar desde el sitio que más se crea conveniente según su criterio y en convenio con su empleador, es para él, motivo de satisfacción, porque resulta cómodo incluso como lo dice el autor para combinar y equilibrar su relación familiar y personal, suscitando un rendimiento eficiente por parte del mismo dentro del marco de su trabajo.

> La flexibilidad es una herramienta básica empresarial de gestión de los programas de conciliación. Las diferentes medidas de flexibilidad que contribuyen a un mejor equilibrio entre la vida laboral y privada de cada individuo son tales como el horario de trabajo flexible, la creación de guarderías por las empresas e instituciones públicas, el teletrabajo, las jornadas intensivas, la ampliación de permisos de maternidad, paternidad y excedencias por situaciones familiares especialmente delicadas, etc. (Cisneros, 2009, pág. 38).

Flexibilidad es sinónimo de blandura, en el vocabulario que maneja la mayoría de las personas lo blando es aquello que sede, que es susceptible de fácil adaptación o manejo, y es un término de uso general, sin embargo, hoy en día esta palabra resuena constantemente en el ámbito laboral o empresarial, de manera concreta cuando se habla de la moderna forma de trabajar, conocida como el teletrabajo, porque como bien lo refiere el autor, es medio de conciliación porque produce esa satisfactoria armonía entre el trabajador y su actividad laboral, puesto que esta modalidad le permite darse el tiempo o espacio para realizar otras actividades de carácter personal, entre ellas las que tienen que ver con la familia, la salud y otras importantes, sin dejar de lado su responsabilidad para con el trabajo encomendado.

“Para Piore y Sabel, la flexibilidad se refiere a la reestructuración del mercado de trabajo, a la creciente versatilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción” (Ramírez, 2001, pág. 69). Es increíble ver como la tecnología está siendo adaptada en el área del trabajo con facilidad, y su interés por implementarla radica en la transformación que está produce, debido a que la misma genera grandes beneficios, sobre todo al momento de brindar los servicios, ya que existe mayor facilidad en la tramitación de documentos, acceso inmediato a base de datos, publicidad y rendimiento económico, lo que obliga al mundo empresarial a exteriorizar el apoyo para la adaptabilidad de las innovadoras técnicas de trabajo con garantías de flexibilización en el mercado de la producción y el empleo.

“La Flexibilidad puede definirse como la capacidad de los individuos, en la vida económica y, en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias” (Cisneros, 2009, pág. 38). Desde otras perspectivas la flexibilidad es entendida también como la capacidad del trabajador para acoplarse dentro de su trabajo a las nuevas tendencias que está produciendo la ola digital, es un desafiante reto para los empleados, ya que les obliga a renunciar hábitos tradiciones que desarrollaban normalmente dentro de la esfera de su trabajo, para aplicar nuevas estrategias que conllevan a un rendimiento productivo más eficiente tanto para la empresa o institución que laboran como para sí mismos, puesto que mejoraría hasta los beneficios que por ley les corresponden a los servidores públicos o privados.

4.1.4. Administración Pública

> La administración pública es la autoridad común que (...) ejecuta las leyes de interés general que se estatuyen sobre las relaciones necesarias de cada administrado con la sociedad, y de la sociedad con cada uno de ellos; así como sobre las personas, los bienes y las acciones, como interesantes al orden público (Orozco, Administraciòn Pùblica, 2000, pág. 5).

Al referirse el autor a la Administración pública como una autoridad, no quiere decir que está autoridad recae sobre una persona en particular, sino sobre un colectivo legal y escogido para administrar como bien dice la palabra los acontecimientos de carácter social o público, bajo los preceptos jurídicos y en apoyo de los recursos necesarios para atender a cada administrado con la sociedad y viceversa, así como a la personas en general y todo cuanto se relacione o tenga que ver con el orden público. En este rol interviene el Estado como agente principal de la Administración pública que con ayuda de las instituciones, entidades y organismos gubernamentales hace posible una oportuna y eficaz administración de todos los ciudadanos, generando así el bienestar común.

"La Administración Pública es, en principio, vista desde la Ciencia Política, la organización encargada de ejecutar las leyes y políticas de interés general que son decididas en los niveles representativos del Estado" (Suárez, 2016, págs. 33-34). Cada autor concibe la idea de la Administración pública de una perspectiva diferente pero siempre direccionados hacia un mismo fin, precautelar los interés de la sociedad en relación con el Estado, para ello se necesita recurrir a la implementación de leyes y políticas estatales que cubran el interés de toda la colectividad, es en esta área existe

una fuerte intervención de los poderes del Estado, los mismos que se encuentran en plena vinculación con la Administración, puesto que dependen de ella en todo momento.

> Es la actividad estructurada, ordenada y organizada que llevan a cabo las autoridades correspondientes del gobierno o de alguna institución u organismo particular, para que, mediante las leyes, reglas, principios y técnicas respectivas, y del esfuerzo cooperativo se satisfagan las finalidades colectivas que le han sido encomendadas, y que individualmente no pueden ser satisfechas (Camacho, 2000, pág. 5).

La Administración Pública se remota a los tiempos más antiguos de socialización, es decir parte del descubrimiento del ser humano como un ser que tiene la necesidad de vincularse con los demás, de relacionarse con otros, porque solo así le es más fácil sobrevivir, ya que cuenta con la colaboración de más personas a su alrededor cada una con capacidades diferentes que le ayudan a lograr aquello que para él es casi imposible en el entorno de su desarrollo humano, esa relación de servicio o cooperatividad ha sido normada, reglada, especialmente por lo que hoy en día conocemos como Derecho Administrativo perteneciente a la Administración Pública propia de un Estado, que bajo los preceptos de organización, es emprendida por parte de las autoridades competentes, cuyo fin es equilibrar la atención de los servicios públicos, ofrecidos a la sociedad, que no se logran de manera individual sino conjunta.

"Administración pública es la actividad encaminada a acrecentar el poder del Estado y expandir sus fuerzas interiores al máximo; es decir, lo hace formidable. Constituye una capacidad que produce poder" (Orozco, Principios de Administración

Pública, 1997, pág. 27). En palabras sencillas la Administración Pública alimenta o fortalece el poder del Estado, ese poder que encaminado en la línea del margen legal y sin sobrepasar los límites pretende elevar la supremacía de gobierno, bajo estándares de soberanía, bajo el precepto de brindar los servicios públicos con objetividad y calidad.

4.1.5 Políticas Públicas

Manuel Tamayo define "Las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios" (Arébalo, 2007, pág. 128). Se entiende en principio a la política como el arte o habilidad de gobernar o dirigir y al combinarse esta con el término público, se enfoca en el servicio al pueblo o a la sociedad, de ahí que toda política pública es la acción que ejerce el gobierno de turno para solucionar algún problema, solución que repercute en toda la sociedad. Toda política pública conlleva un proceso de previo estudio y análisis, también en ella se asume el impacto que esta podría tener al ser ejecutada, pues el objetivo primordial es acertar con la solución al problema detectado.

"Política pública es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática" (Gavilanes, 2009, pág. 156). Al determinarse una problemática existencial en la sociedad, el gobierno en calidad de agente responsable debe actuar frente a esta, para ello recurre a las denominadas políticas públicas, ya que estas son herramientas que se enfocan en establecer una solución a largo plazo

considerando siempre el respeto a los derechos humanos; estas políticas para que logren los cambio requeridos deben ser innovadoras, flexibles y adaptables en el medio a ser ejecutadas, de lo contrario no darán resultados, es por ello que previo a su aplicación se elabora ante todo un plan de análisis, seguido investigación, consulta y finalmente adaptación.

> Proceso que se inicia cuando un gobierno detecta la existencia de un problema que, por su importancia, merece su atención y termina con la evaluación de los resultados que han tenido las acciones emprendidas para eliminar, mitigar o variar ese problema (Arébalo, 2007, pág. 128).

Lo sustancial en cuanto a la política pública previo a su aplicación, es que el problema afecte gradualmente a los actores que intervienen y a su vez repercuta socialmente. Para dar el primer paso al cambio o transformación se requiere de inclusión, es decir que el Estado interactúe con los afectados para así construir un mejor futuro y fortalecer el trabajo y las relaciones de cooperación en la sociedad.

José Antonio Ocampo, indica que política pública es "toda forma de acción organizada, encaminada al logro de objetivos de interés común" (Gavilanes, 2009, pág. 151). La Organización es un punto clave en la aplicación de las políticas públicas, el Gobierno establece un proceso jerárquico, pues empieza con la investigación lo que le permite identificar la necesidad o el problema, en el marco del teletrabajo, sería indagar en el incumplimiento del derecho a la desconexión digital, lo que repercute en la salud de los servidores públicos por el exceso de trabajo, así como la falta de entrega de materiales para teletrabajar, seguido se da el análisis, con el que se determine cuan perjudicial está siendo el incumplimiento de la norma, para empezar a intervenir y dar

la solución, la cual puede ser mediante acuerdos entre las partes, logrando así una planeación estratégica encaminada a mejorar el sistema de trabajo bajo esta modalidad.

4.1.6 Servidor público

Kiriakidis define como empleado público "A toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente, y concluye que los empleados públicos son servidores públicos" (Romero, 2015, pág. 1). El servidor público es la persona que presta sus servicios a una entidad de carácter público, por medio de un contrato con la entidad acorde al caso, la cual dispone conforme a las recomendaciones legales proveer al trabajador ya sea de un nombramiento permanente o temporal, lo que le permite al mismo tiempo gozar de todos los beneficios de ley, entre ellos a que se le conceda un salario justo y acorde a su cargo, así como también el derecho a la seguridad laboral, que evite los innumerables despidos ocasionales, que generan el desempleo, para ello se debe conseguir que el servidor público permanezca en el cargo de sus funciones y sea consciente de los deberes a los que se encuentra sujeto, para que los asuma con responsabilidad y compromiso.

"Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios" (Quintero, 2012, pág. 21). La denominación de servidor público es muy simple, en pocas palabras es una persona al servicio del Estado y sus instituciones, lo complejo en sí, se encuentra en el desarrollo de su trabajo, ya que al laborar para el mismo Gobierno el cual vela por los interés de la nación, debe someterse a la rigurosidad de la ley, es decir debe seguir los lineamientos que la

Constitución establece en el contexto de brindar los servicios públicos de la mejor forma posible, el servidor público contribuye con el Estado en el cumplimento de los derechos constitucionales que proceden en favor de los individuos, es por ello que el ejercicio de su actividad laboral debe estar exenta de un vago compromiso.

Para Chapus no puede sino entenderse por funcionario al "Agente público titular, o bien el agente público que ha sido titularizado en uno de los grados de la Función Pública" (Romero, 2015, pág. 1). Se reconoce que es servidor público aquel que ha sido designado por parte de la autoridad competente del Estado, en el ejercicio de la función Administrativa y previo título para desempeñar determinado cargo en alguna área del sector público, cada servidor público es ubicado en el marco de una cierta categoría de servicio, de tal forma que se puedan llenar todos los espacios creados por parte de las instituciones de gobierno, para garantizar la atención a los usuarios, quienes se benefician de los fines para los cuales fue creada la Administración Pública.

Nelson López define así al Servidor Público: "Es toda persona natural que presta sus servicios legalmente en relación de dependencia nombrado o contratado por servicios ocasionales, que labora en las instituciones, entidades y organismos del Estado" (Vargas, 2012, pág. 23). Entiéndase servidor como aquella persona que ayuda o colabora para otros con el objetivo de realizar algún bien, si el servicio lo realiza una persona natural o corriente a una institución del Estado, se entiende que es un servidor púbico, porque el trabajo lo hace precisamente con carácter de beneficiar a la población en general, como es lo propio del Estado servir al pueblo, como un deber social, el servidor público tiene los derechos y beneficios que la ley le ampara, el Gobierno mismo al ser el pionero en tutelar derechos, debe ser el primero es asegurarse que se cumplan lo que la constitución establece en relación a los trabajadores públicos.

4.1.7 Talento Humano

Según Rondón la labor de la persona encargada del área del talento humano es potenciar a sus trabajadores para sacar lo mejor de ellos y su relación es directamente proporcional con los estados financieros de la empresa. Esta área busca un equilibrio entre el trabajador y los objetivos de la organización, aplicando unas estrategias correctas acompañadas de un buen ambiente laboral se logrará que el trabajador alcance una competitividad, eficiencia y una eficacia en su proceso productivo (Chávez, 2016, pág. 24).

Si el personal que conforma la administración pública, específicamente hablando de los servidores públicos, no fueran adecuadamente incentivados en el desarrollo de sus actividades por sus superiores, estos no rendirían como la institución lo espera, porque todo ser humano necesita inspiraciones positivas para lograr lo mejor de sí en lo que más sabe hacer, eso exige un buen trato, amabilidad, respeto y demás principios éticos que acompañan al sector laboral, desde luego considerando los reglamentos, acuerdos u objetivos establecidos dentro de la institución para poder alcanzar un ambiente acogedor que también permita acoger con calidad a los usuarios, de esta forma se garantizaría el buen servicio y honra incluso para el Estado.

Covey menciona: "La administración del talento humano es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos" (Chávez, 2016, pág. 19). La persona es el capital más importante de las organizaciones, pues hablamos de competencias, talentos, habilidades que posee todo ser humano en particular, lo que interesa para el buen desempeño en su trabajo, pues el mismo lema de "Talento

Humano" lo da para entender así, una empresa o institución busca explotar adecuadamente el talento o potencial humano de cada persona, solo así se podrá producir con eficiencia y eficacia, para ello las entidades superiores a cargo del personal promueven constantemente las capacitaciones, evaluaciones, programas y demás estrategias que permitan mantener al personal en adecuadas condiciones.

> Según Chiavenato el administrador del talento humano sea director, jefe, gerente o supervisor debe desempeñar cuatro funciones administrativas que logran el progreso en las empresas, que son: planear, organizar, dirigir y controlar. Todas estas funciones se deben realizar con el equipo de trabajo en conjunto y no solo depender de una persona. La administración del talento humano hace referencia a las prácticas y políticas para administrar el trabajo de las personas (Sierra, 2018, pág. 29).

Para este autor el máximo grado de responsabilidad recae sobre quien está a cargo de la administración de talento humano como superior, pues dependerá de él el buen desenvolvimiento y productividad de sus encomendados y por ende el servicio efectivo hacia la colectividad, sin embrago el trabajo en equipo es el que más da resultados, por ello es deber en toda administración pública el compromiso del administrador y administrado, así se efectivizan los objetivos propuestos por la institución en el marco de sus competencias, lo que además permitiría garantizar los deberes y derechos constitucionales establecidos en cuanto a la Administración Pública.

Chiavenato manifiesta: La administración del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación,

las remuneraciones y la evaluación del desempeño (Chávez, 2016, pág. 19). Se entiende por políticas a esos acuerdos que se establecen en la institución para alcanzar justamente el éxito de la misma, mediante el respeto a la ley y al bienestar común, la Administración promueve un servicio de calidad a la sociedad por medio de la organización para alcanzar grupos de trabajo competitivos, su enfoque es el servidor público por encima de los recursos humanos, porque en caso de pérdidas materiales la recuperación no será tan compleja, como cuando se pierde a un servidor, es para ello las políticas y prácticas que servirán para la correcta administración de los mismos, tarea que no es tan fácil de cumplir puesto que cada persona representa un mundo.

4.1.8 Sanción Administrativa

> Para Suay Rincón la sanción administrativa es la "Irrogación de un mal: la sanción administrativa es, como se sabe, un acto de gravamen, un acto, por tanto, que disminuye o debilita la esfera jurídica de los particulares, bien sea mediante la privación de un derecho (interdicción de una determinada actividad, sanción interdictiva), bien mediante la imposición de un deber antes inexistente (condena al pago de una suma de dinero: sanción pecuniaria) (Torrado, 2007, pág. 274).

Para poder terminar con una conducta maliciosa o dañina que perjudica a los servidores públicos, sobre todo en el marco del servicio público, como es el caso de los encargados de la Administración Pública que en calidad de empleadores, infligen la normativa vigente a favor de los derechos de los trabajadores o servidores públicos, para los cuales se determina una sanción, acorde a la falta cometida o al mal producido a causa de la violación de la norma escrita, con la finalidad de contrarrestar las consecuencias de dichos actos, la Ley Orgánica de Servicio Público establece cinco

clases de sanciones disciplinarias 1. Amonestación verbal; 2. Amonestación escrita; 3. Sanción pecuniaria que no exceda del diez por ciento o multa; 4. Suspensión temporal del cargo sin goce de remuneración y 5. Destitución, las mismas que serían aplicadas según el cometimiento ya sea desde faltas leves o graves. La sanción consistirá en un castigo que restrinja la esfera de derechos del infractor, como lo sustenta el autor en esta definición. Por otro lado, el orden que se establece en cuanto a las sanciones, es con motivo de obligar de a apoco al infractor a cumplir con el mandato legal, logrando con ello la reparación del daño.

En opinión de Gamero Casado, la sanción administrativa consiste en "La privación, restricción o suspensión de determinados derechos o bienes jurídicos del sujeto responsable de la infracción, precisamente como reacción –castigo– a la comisión de la misma" (Torrado, 2007, pág. 274). Bien lo expresa el autor, la sanción responde a la necesidad de reparar el mal cometido, solo afectando estas conductas por medio de la restricción a los derechos a la autoridad administrativa responsable de la infracción, se puede lograr reparar los daños causados a los servidores públicos, ahí es cuando hablamos de verdaderas sanciones disciplinarias que alcanzan el orden y la obediencia, cualidades que sirven para enderezar las acciones negativas de ciertos funcionarios, que no obedecen lo que la norma establece, y a quienes les queda muy claro que en caso de resistencia pueden correr el riesgo de la destitución del cargo encomendado como último recurso sancionador.

Carretero Pérez y Carretero Sánchez se refiere a ella como "Un mal jurídico que la Administración inflinge a un administrado, responsable de una conducta reprensible antecedente" (Torrado, 2007, pág. 274). Si el autor ve a la sanción administrativa como

un mal jurídico, es justamente porque la sanción es un castigo, el simple hecho de pronunciar la palabra nos traslada a pensar en que se ha cometido un mal y por tanto este mal debe ser corregido, de acuerdo al caso, en derecho existe una normativa especial para cada ámbito de la ley, y si la falta se ha cometido en materia de derecho laboral, entonces lo primero que se identifica es si la falta es parte del sector público o del privado, para luego proceder con las debidas sanciones, que de tratarse del sector público, pues el castigo o pena por decirlo de alguna forma, parten desde sanciones leves hasta muy graves, como es la destitución del cargo, debido a que el sujeto infractor no ha respondido o corregido su falta con los anteriores llamados de atención, catalogados como sanciones leves.

García de Enterría la ha definido como: "Un mal inflingido por la Administración al administrado como consecuencia de una conducta ilegal" (Torrado, 2007, pág. 274). En la vida humana, estarán presente siempre los errores humanos como parte de nuestra fragilidad, de lo contrario no existiría peculado, enriquecimiento ilícito, cohecho y de más delitos que van desde los más leves a los más graves, sí esas conductas no se corrigen la sociedad no podría permanecer en paz, es por eso tan necesario y a la vez urgente crear un medio con el cual se puedan contrarrestar esas malas conductas, para ello se analiza cada caso, porque tampoco sería justo un castigo desproporcional a la falta, debe existir un equilibrio, en el Derecho Laboral sucede lo mismo, aquel trabajador que falta a los mandatos legales o viola la norma que conocía, también merece ser castigado, para que no vuelva a repetir esa acción, de lo contrario, lo haría las veces que él desee lo que ocasionaría grandes consecuencias, como es lo lógico, alterando de esa manera el rendimiento de la institución o empresa para la cual brinda sus servicios.

4.1.9 Teletrabajo

Los autores Gray, Hodson y Gordon, conceptualizan el teletrabajo como una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante del horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa (Calvo., 2002, pág. 18).

Es muy acertada la definición que estos autores realizan sobre el teletrabajo, de manera especial, porque resaltan en principio una de las características fundamentales que forman parte de esta nueva modalidad de trabajo, como lo es la flexibilidad, entiéndase este término como la apertura que tiene el trabajador en cuanto se trata de ejecutar un sin número de actividades a la vez que pueden libremente combinarse con el trabajo que desempeñe, es casi imposible que un empleado con un puesto de trabajo tradicional conjugue sus espacio de intimidad familiar y de trabajo, con el teletrabajo es posible, así también esta flexibilidad contribuye con aspectos importantes en el marco de la salud, un trabajador que normalmente está en oficina, no es considerado en cuanto a su alimentación, el estrés es otro agravante, mientras que al trabajar desde otro lugar, por lo general desde casa, las cosas cambian de sentido, porque si hay un cuidado especial en cuanto a sus dietas, estos acontecimientos parecieran no ser tan relevantes, pero son los que más contribuyen a la productividad de quien trabaja, hay flexibilidad incluso en los horarios, puesto que estos surgen de un acuerdo entre las partes que se contratan, pudiendo así el teletrabajador distribuir mejor sus actividades

laborales y el plus de esta nueva tendencia es que tienen como herramienta el uso de las tecnologías, las cuales son muy bien aprovechadas en el tiempo actual como lo será en el venidero, en vista de que las mismas son de actualización frecuente, lo que facilita el incremento de beneficios, tanto para el trabajador como para el empleador.

> El teletrabajo, es una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales, el mismo implica la relación laboral por cuanto propia o por cuanto ajena, considerando de igual forma el contrato de trabajo a domicilio donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del empresario y utilizando medios telemáticos proporcionados mayormente por la empresa contratante (Havriluk, 2010, pág. 97).

La telemática es parte de la ciencia que engloba los conocimientos en relación a la información y a la tecnología, que a su vez forma parte del teletrabajo, modalidad que se desarrolla justamente bajo estos parámetros conceptuales, indistintamente de la forma en que se efectué el teletrabajo, lo que se destaca es el uso de las Tic (Tecnologías de la información y la comunicación) y la transformación en cuanto a desempeñar el trabajo, que a diferencia del tradicional, este es fuera de la empresa o institución contratista, con diferentes modos de control, horarios y actividades.

"El teletrabajo es una Actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones" (González, El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador, 2017, pág. 10). El teletrabajo es trabajo, lo que cambia es el modo en el que se trabaja, puede ser de manera dependiente o independiente, sí, pero bajo el esquema de realizar la actividad

de trabajo ya sea desde casa, o en otro sitio distinto al de la empresa, es un trabajo que tiene de por medio la tecnología, pues sin ella no sería teletrabajo, desde esta palabra resulta la denominación del teletrabajador, el que presta sus servicios bajo esta forma de empleo; este es un nuevo cambio estructural para el campo del trabajo, un verdadero reto que se torna un poco complejo de aplicar en países en vías de desarrollo justamente porque aún no están al margen de otros países progresistas, lo que cuesta acoplarse incluso jurídicamente a esta nueva figura.

Teletrabajo según la OIT: "Cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías" (Prieto, 2015, pág. 25). La comunicación es distinta en el teletrabajo, ya no es de persona a persona, sino a través de un aparato inteligente, sea computadora, celular o cualquier otro medio digital, esta particularidad se convierte en una nueva característica del teletrabajo; resulta efectiva la comunicación gracias a que la mayoría posee estos medios, por lo que está modalidad cobra fuerza al ser respaldada por la misma sociedad que va al margen de los avances tecnológicos y toma mayor importancia en cuanto a hacer uso de su aplicación con mayor interés, obviando así gran parte de recursos que son invertidos en las formas tradicionales de laborar.

4.1.10 TIC (Tecnologías de la información y la comunicación)

Las TICS (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) son las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información y muy en particular, el uso de ordenadores y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información (Aguilar, Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, 2019, pág. 19).

Las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) son la revolución de los tiempos modernos, ya no es preciso referirse a una revolución industrial, socialista o política, sino a la revolución tecnológica, que es compleja al definir pero muy sencilla y eficaz de usar; al ser el hombre un ser sociable necesita de medios para comunicarse y aunque en principio no eran tan desarrollados, ahora sí lo son, las tecnologías de la información y la comunicación son el resultado de este gran avance no solo tecnológico sino también científico, que el mismo ser humano ha creado para mejorar la comunicación y no solo aquello, sino también el de hacer uso de estas nuevas herramientas para trabajar, para prosperar incluso para divertirse, entonces se puede confirmar que son demasiado productivas y útiles para una sociedad que interactúa de manera brillante con las nuevas tecnologías de la comunicación y la información.

"Las TICS (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) son un conjunto de avances tecnológicos, posibilitados por la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, todas éstas proporcionan herramientas para el tratamiento y la difusión de la información y contar con diversos canales de comunicación" (Chio, 2019, pág. 1). Las diversas herramientas tecnológicas que existen hoy en día posibilitan la comunicación y la información de manera más rápida y veloz, esto encaja muy bien dentro del principio de inmediatez en la prestación de servicios, lo que compromete a las instituciones públicas o privadas, a optar por aplicar estas herramientas, ya que por medio de ellas se brinda una atención más oportuna y eficiente, logrando la plena satisfacción de los usuarios.

“Las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) son el conjunto de herramientas, soportes y canales para el proceso y acceso a la información, que forman nuevos modelos de expresión, nuevas formas de acceso y recreación cultural” (Pérez, 2019, pág. 6). Hoy en día son pocas las personas que no disponen de un celular, la mayoría tiene un dispositivo electrónico, el mismo que contiene las características básicas que le permiten al ser humano comunicarse y estar al tanto de las realidades de su país como del mundo entero, con la tecnología la comunicación no tiene límites, es más se vuelve tan atractiva porque cada vez son más los beneficios que brinda en cuestión de poco tiempo, y en cualquier ámbito que el hombre se desenvuelva.

Thompson y Strickland, definen las tecnologías de información y comunicación, como “Aquellos dispositivos, herramientas, equipos y componentes electrónicos, capaces de manipular información que soportan el desarrollo y crecimiento económico de cualquier organización” (Chio, 2019, pág. 1). Está definición es más sencilla de comprender ya que se delimita a estas como dispositivos electrónicos, para cualquier persona le será fácil entender lo que son las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) lo que es beneficioso, ya que así se promueve el uso de estos nuevos equipos tecnológicos, para que la gente entiende de su función, ya que las usan para comunicarse, trabajar, recrearse y más, y ahí se puede evidenciar el alcance y la capacidad que estás tienen de soportar el avance económico que resulta por la utilización de las mismas, al ser de aplicación general.

4.1.11 Salud Ocupacional

La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la salud ocupacional una estrategia de lucha

contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas (Ambiental-, 2005, pág. 7).

Es asombroso determinar la salud como clave de prosperidad y es muy cierto, una persona que se encuentra bien física, psicológica y espiritualmente es capaz de alcanzar los más grandes ideales, pues un buen estado de salud genera mayor rendimiento, lo que contribuye positivamente con la sociedad y el Estado, este último se interesa por que los individuos aporten, que sean agentes participativos del desarrollo nacional y no una carga pesada difícil de sobrellevar, convirtiéndose en el ente principal interesado en asegurar a los trabajadores en cuanto a las condiciones en las que laboran, como propio de lo que manda la constitución. En lo que respecta a los riesgos laborales, es imposible evitarlos, sin embargo, sí se puede promover mecanismos de prevención y cuidado de salud entre los trabajadores, de tal manera que así se garantice el derecho a la salud ocupacional propia de los trabajadores.

"Actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo" (Porto, Definición.de, 2013). La estrategia principal que se imparte en la prevención de los riesgos laborales, es justamente eliminar estos en su mayoría, es un compromiso que asumen las entidades contratistas tanto de carácter público y privado, además existen normas legales o condiciones a seguir por parte de los empleadores, que se aplican desde el primer instante en que el

trabajador empieza a desempeñar sus labores, las cuales también exigen la cooperación de los empleados, como un deber de corresponsabilidad entre las partes.

> Salud Ocupacional consiste en tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo (Montalvo, 1985, pág. 24).

Con esta definición, se establece que una persona goza de completa salud, cuando no hay nada que pueda alterar su salud física, es decir que en su organismo no se desarrolle alguna enfermedad que debilite su inmunidad, así también se encuentra la salud mental, esta conlleva pensar en el aspecto emocional de la persona, la cual actúa con tranquilidad frente a las diversas circunstancias de la vida, aquí se valora la resiliencia, finalmente el bienestar con la sociedad y la buena relación con las demás personas, para ello se debe asegurar que el empleo que se otorga sea acorde a las capacidades del trabajador, así como también de evitar en lo máximo posibles riesgos laborales que atenten contra la salud de los trabajadores.

> La salud ocupacional, en sus orígenes, fue inventada con el fin de ayudar y proteger a aquellos que poseían más riesgos físicos cuando trabajaban, pero en la actualidad, incluye a trabajadores de cualquier profesión u oficio para que el trabajo se adapte al hombre, y el hombre al trabajo (Raffino, 2020, pág. 1).

Cada país contiene disposiciones legales en favor de los trabajadores derivadas del Derecho Laboral, el cual busca proteger los derechos laborales de todos los trabajadores, sin excepción alguna, entre ellos el de contar con la debida seguridad dentro del campo de trabajo en el que encuentren, en caso de no suceder como la ley lo ordene, se aplicaran las sanciones correspondientes, claro está que también es deber del empleador de poner de su parte y cumplir con los requisitos que se le encomiendan desde el principio de su contratación, solo así habría igualdad de responsabilidades.

4.2 Marco Doctrinario

4.2.1 Origen y antecedentes del Teletrabajo

Del Análisis Jurídico Laboral del Teletrabajo elaborado por Beatriz Aguilera. El teletrabajo comenzó a aplicarse en algunos lugares de Estados Unidos a finales de la década de los setenta, a raíz de la crisis del petróleo existente en ese momento, con el objetivo fundamental de ahorrar energía, evitando desplazamientos que provocarían el consumo de derivados de petróleo. Al mismo tiempo, el teletrabajo se forja como una nueva forma de trabajar que haría posible la descongestión de los centros fundamentales de las ciudades, donde se concentraban la mayoría de las fábricas y oficinas de las empresas. La primera contribución sobre un primer esbozo de lo que podría considerarse teletrabajo la encontramos en el autor Jack M. Nilles, para el cual el teletrabajo sería considerado como un teledesplazamiento (telecommuting), o lo que es lo mismo, la posibilidad de trabajar utilizando comunicaciones remotas. Nilles define el teletrabajo como la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo. Pero en los 70 los ordenadores e Internet aún no estaban desarrollados, por lo que se tuvo que

esperar algunos años hasta que las nuevas tecnologías empezasen a emerger a finales de los 80, y con ello, el teletrabajo como forma de autoempleo. En los 90 cobra un impulso definitivo, con la utilización de forma generalizada de instrumentos específicos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, sobre todo Internet y el correo electrónico. (Aguilera, 2016, págs. 5-6).

Según la historia, el origen del teletrabajo como una moderna y técnica forma para trabajar fue desarrollada como solución de reactivación del sector productivo y económico, que en la década de los 70 fue paralizado a causa de la crisis petrolera de ese entonces, estos acontecimientos que han sido marcados por el tiempo, tienen un parecido o similitud con las consecuencias que genero la crisis sanitara producida por el COVID-19, el aislamiento de los ciudadanos paralizo a toda la humanidad y por ende todo lo concerniente al desarrollo de esta, el trabajo, la educación, la industria y más. Pero bien aplica a esta realizad el dicho popular, no hay mal que por bien no venga, la crisis sanitaria obligo a despertar en las personas nuevas ideas, y es que estos sucesos negativos no deseados, permiten descubrir el potencial del hombre, quedo muy bien demostrado en la crisis petrolera de los 70, pues es ahí donde surge la idea de reactivar el trabajo, laborando desde casa y haciendo uso de la tecnología que ya había empezado a surgir aunque no tan sofisticada como hasta hoy, al aplicar esta modalidad se visualizan resultados positivos, como también ha sucedido con el coronavirus, el cual llevo a las autoridades correspondientes a ser creativos y colaborar en medio de la difícil situación para restablecer el tema del trabajo, el cual genera producción y por ende economía, a pesar de poner en marcha está estrategia, la legislación de nuestro país no ha desarrollado una normativa amplia y detallada en cuanto al teletrabajo, pese

a que esta modalidad se instaló en el Ecuador desde el 2016, volvió a hacer de interés solo hasta el 2020, ya que había sido un poco descuidada, pese a esto, es muy evidente que el teletrabajo se ha convertido en una nueva organización de trabajo, la misma que por los innumerables beneficios que brinda, entre ellos, el aprovechar de la tecnología para la promoción de un trabajo más eficiente, compromete a las autoridades a continuar ampliando está figura dentro de la legislación.

4.2.2 Dependencia y subordinación en el teletrabajo

En el teletrabajo, como modalidad de trabajo *sui generis*, en base a su naturaleza jurídica y elementos configuradores, también está inmerso el elemento de la subordinación, en virtud de que se ejecuta la labor fuera de las instalaciones de la empresa y mediante el uso de las TIC, bajo las órdenes y lineamientos impartidos por el empleador, cuyo resultado final será entregado y valorado por el empleador, de acuerdo con lo ordenado y a cambio de una remuneración. Lo que cambia de la subordinación en el teletrabajo, es el modo de control y supervisión de las órdenes impartidas. Puesto que se trata de una separación física más no funcional del teletrabajador con la empresa.

En esta virtud, la presencia de la tecnología en las relaciones laborales, trae consigo una necesaria redefinición de los elementos de la relación laboral tradicional, específicamente en lo atinente a la subordinación y dependencia, puesto que se produce un cambio en cuanto a la organización y ejecución del trabajo, lo que evidencia que su concepto se torne excluyente y restrictivo al no tomar en consideración nuevas formas de trabajo, en las que, si bien la subordinación no está presente en *strictu sensu*, existe una marcada dependencia del trabajador a su

empresa, sea económica o de otra índole, como sucede en el teletrabajo; situación que debe ser considerada y reflejada en el ordenamiento jurídico en aras de evitar que los trabajadores que están inmersos en el mundo de la tecnología y en razón de la rapidez con la que ésta se desarrolla, puedan quedar desprotegidos en relación con los trabajadores presenciales (González, El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador, 2017, págs. 23-24).

En la mayoría de los empleos existe el factor subordinación, por no decir en todos a excepto de los trabajos independientes, está característica propia de las relaciones laborales consiste en que el empleado debe acatar toda orden impartida bajo contrato y hasta la terminación del mismo por parte del empleador, el teletrabajo no se excluye de está consecuencia, aunque pareciera desaparecer la subordinación por el hecho de que el trabajador al realizar sus actividades desde casa no se encuentra bajo la constante supervisión de su jefe, como sucede con el trabajo tradicional, en realidad lo sigue estando solo que esta figura altera la aplicación de ciertos aspectos propios de la relación laboral y la vigilancia o el control es más bien bajo la aplicación de los medios tecnológicos, sistemas digitales, llamadas entre otros mecanismos, pero la subordinación sigue presente, lo que sí es posible asegurar, es la flexibilidad que existe en este contexto, pues no hay interés de estar a tras del trabajador, revisando si cumple con lo dispuesto por parte del empleador o no, ya que en esta modalidad más bien se evalúa en cuanto al rendimiento, puede entonces una persona trabajar cuatro horas y rendir más de lo que podría hacerlo cumpliendo las ocho horas que por ley se establece, justamente por el hecho de poder combinar el trabajo con otras actividades, el empleado rinde mejor, lo que es conveniente para las empresas o entidades estatales, debido al crecimiento en su economía, siendo así es preciso reconocer que aunque

sigue existiendo subordinación en el teletrabajo, está es más flexible que en cualquier otra modalidad, siendo una ventaja para ambas partes, las cuales terminan beneficiándose mutuamente.

4.2.3 El Teletrabajo en el Ecuador

El siguiente texto es parafraseado en base a la obra "El teletrabajo como alternativa de flexibilidad e inclusión laboral y su institucionalización jurídica-social en el Ecuador" perteneciente a María Lourdes Aguilar Tamariz.

La crisis sanitaria producida por el COVID-19 despierta apresuradamente el interés en las autoridades por retomar la figura del teletrabajo en el país, como estrategia de reactivación inmediata del sector laboral, productivo y educativo que fueron detenidos a causa de la pandemia. Pese a que esta modalidad de trabajo empieza a ser desarrollada en el Ecuador desde el año 2006 mediante un borrador de reforma del Código de Trabajo en donde se quería implementar ésta como una nueva modalidad laboral para el sector privado, su institucionalización en el país recién se materializa en agosto de 2016, y se reforma en el 2018 gracias a la era tecnológica expansiva que exigía a nuestra legislación estar a la altura de esta, siendo el teletrabajo la solución frente a este nuevo desafío, que con prontitud fue aceptado por muchos países a nivel mundial, más aun al considerarse el teletrabajo como herramienta eficaz para aumentar la calidad de vida, de empleo y de algún modo el de adecuar el sistema jurídico a las realidades contemporáneas. Desde entonces hasta la actualidad el teletrabajo viendo siendo analizado con mayor interés por gobiernos internaciones y de manera particular por el gobierno ecuatoriano, el cual ha respondido eficientemente por medio del Ministro de Trabajo encargado Andrés

Isch Pérez, quien emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 en el cual se considera que, la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, se agrega un artículo inumerado a continuación del artículo 16 del Código de Trabajo, sobre el teletrabajo y también acuerda expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código de Trabajo, hasta el momento está ha resultado ser la ayuda adecuada para combatir las consecuencias laborales y otras más que desencadeno la crisis humanitaria producida por el coronavirus. Sin duda alguna esta moderna forma de trabajo sigue siendo tratada por los legisladores al ver cuan producente resulta (Tamariz, 2019, pág. 50).

4.2.4 Derecho a la desconexión digital

Vivimos en la época de la «conexión digital». Sea desde un dispositivo móvil o fijo, prácticamente cualquier persona con acceso a Internet entra varias veces al día, de forma voluntaria y consciente, al correo electrónico, a la mensajería instantánea o a las redes sociales, permitiendo una disponibilidad y localización casi inmediatas y persistentes. Por eso, resulta paradójico hablar de «desconexión digital» cuando a menudo se está ante una «conexión permanente», que pone a prueba la separación entre las vidas personal, familiar, social y laboral. En consecuencia, más que de un derecho a la desconexión, meta bastante irreal, debería hablarse de una libertad del individuo para estar conectado o desconectado, para decidir voluntariamente a qué y cuándo conectarse, sobre todo en el ámbito laboral. Es por ello que el derecho a la desconexión digital, podría ser planteado como una garantía a la conciliación de la vida laboral y personal, aprovechando precisamente la posibilidad de estar conectados fuera del lugar y del tiempo de trabajo, de forma que exista un espacio

de autonomía en el que quien está empleado (sea en el sector público o en el ámbito privado) pueda suplir parte de su jornada a través de esta modalidad, en términos similares a lo que ocurre con el teletrabajo, aunque evitando los abusos que terminarían por convertir esta garantía en un poder empresarial reforzado y amparado fundamentalmente por las ventajas de índole patronal (Fernández, 2020, pág. 65).

En años anteriores se buscaba a toda costa que el internet o el derecho de conexión como ahora ha sido denominado, se expandiera en todas las regiones del mundo, con el objetivo de que todo individuo participe de los beneficios que trae consigo la tecnología, en verdad se dio como fue pensado, hoy en día la tecnología a progresado significativamente, a tal punto de encontrarnos en una era digital completamente superior a las capacidades humanas, el hombre casi depende de un dispositivo para vivir, por medio ya sea de un celular o computadora, logra encontrar trabajo, exponer sus ideas, comunicarse, entretenerse, incluso saber sobre su estado de salud, con estos antecedentes no se puede ignorar lo importante de mantener la conexión digital, a tal punto de llegar a ser un derecho, reconocido en la mayoría de legislaciones. Pero el desencadenante negativo que aparece en torno a esta situación, se debe a la irresponsabilidad de muchas personas, exclusivamente en el área laboral, tal es el caso de empleadores que se aprovechan de la necesidad que tienen otros del trabajo que les ofrecen, y entonces aceptan condiciones poco saludables en el marco de su trabajo, como el de permanecer en actividad más de las horas establecidas, sin reconocimiento alguno, peor aún bajo la exigencia de acaparar un sin número de ordenes arbitrarias e incluso abusos laborales, como el de no tener un espacio de descanso, ni un receso para atender a las necesidades personales o familiares. Es por ello que, así como se

establece el derecho a la conexión digital, también sea justo determinar el derecho a la desconexión digital, para evitar consecuencias posteriores en las relaciones laborales.

4.2.5 Falta de control en el cumplimiento de las obligaciones procedentes de la relación laboral.

En el trabajo presencial debido a la inmediación que existe entre el empleador y sus trabajadores, en principio posibilita al empleador a que pueda con mayor facilidad vigilar de cerca a los trabajadores y constatar que cumplan con sus obligaciones y de ser el caso corregir las deficiencias o faltas en las que incurran estos últimos; sin embargo, esto no garantiza que en efecto los trabajadores cumplan estrictamente y sin errores las órdenes impartidas por su empleador, por lo que el factor cercanía no garantiza que exista mayor control y supervisión por parte del empleador. Si bien el control y la vigilancia por parte del empleador hacia el teletrabajador en el cumplimiento de sus labores, en principio se tornaría dificultoso atendiendo a la naturaleza y la forma en la que se desarrolla la relación laboral, pues posee un matiz diferente al tradicional, ya que las labores son ejecutadas fuera de las instalaciones de la empresa y por tanto fuera de la esfera de control por parte del empleador debido a la no cercanía con sus teletrabajadores; una herramienta útil de la que puede servirse el teleempleador es la tecnología, pues trae múltiples opciones para que pueda mantener contacto con los teletrabajadores y así ejercer el respectivo control y vigilancia que talvez no sea con la misma periodicidad o continuidad como en el trabajo presencial debido a la inmediación entre teleempleador y trabajador, sino que se lo hará en otra forma y valiéndose de otros medios tales como videoconferencia, llamadas telefónicas, o incluso existen medios telemáticos que permiten ingresar a los ordenadores de los teletrabajadores, previa autorización,

con el objeto de verificar cómo se desarrollan las labores por parte de los teletrabajadores, es decir, se trataría de un control o vigilancia de carácter tecnológico pero con la misma exigencia que en el trabajo presencial, esto es, que se cumplan las órdenes impartidas por el teleempleador por parte de los teletrabajadores, respetando las condiciones en que se pactó la relación laboral y los derechos de ambas partes de la relación laboral (González, El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador, 2017, págs. 73,76).

En el teletrabajo como en todo tipo de empleo proceden obligaciones que cumplir por ambas partes, en su mayoría son de carcater general, como por ejemplo que el empleador cancele a su empleado cada mes el salario que le corresponde de acuerdo a su cargo o funcion desempeñada, en el caso del trabajador asumir con responsabilidad y honestidad su trabajo, en cuanto al teletrabajo, es preciso mencionar que existen dispociones especiales, como tambièn las pueden haber en otras modalidades. Concurren algunos cuerpos legales dentro de la legislacion ecuatoriana que incluyen al teletrabajo como modalidad de empleo, entre ellos el Còdigo de Trabajo que aplica para los empleados privados y la Ley Orgànica de Servicio Público a favor de los servidores públicos, lo más reciente ha sido el Acuerdo Ministerial emitido por el Ministro de Trabajo en junio de 2020, el cual sirviò de base para expandir está figura laboral en todas las leyes mencionadas, en un artìculo de este acuerdo, se establece que para el desempeño del teletrabajo, es preciso establecer como deber del empleador el entregar a su trabajador los materiales, instrumentos e insumos necesearios para que pueda ejercer sus actvidades con normalidad y sin la preocupacion de que le faltarà algo, eso es mandato constitucional que debe respetarse caso contrario la persona infractora deberà asumir la sancion correspondiente. Otro factor que se suma a este

primero, es el como se supervisa o controla las actividades de trabajo, tarea compleja puesta en manos del Estado como de las demás autoridades o entidades privadas, este aspecto debe ser muy bien detallado en los respectivos manuscritos jurìdicos, para que no se produzcan vacios en la ley que luego desencadenen en una vulneraciòn de derechos de cualquiera de las partes que integran la relacion laboral.

4.2.6 Importancia de las Políticas Públicas

El Estado siempre ha puesto especial atención en resolver diversos problemas que afectan a grandes sectores de la población, los cuales abarcan temas fundamentales como la salud, la educación, la pobreza, el empleo, la vivienda, etc. En este contexto, se hace visible que las políticas públicas constituyen la principal herramienta que posee un Estado para corregir y/o transformar una determinada situación.

"El papel que juega la política pública al interior de la sociedad implica legitimar al Estado (…) son apuestas socio-políticas para resolver problemas públicos concretos, necesidades individuales y colectivas que son definidas por la misma sociedad.

A modo de resumir la relevancia de las políticas públicas, enumeramos algunas características de las políticas públicas:

Están orientadas al bien común y a satisfacer una necesidad social.

Sirven para modificar una situación percibida como problemática o insatisfactoria, donde la sociedad resulta ser la principal destinataria de la acción que ejecuta el Estado.

Se basan en necesidades legitimadas social y políticamente, cuyo objetivo es siempre la transformación de problemáticas específicas.

Se conforman con el acuerdo de diversos actores. Estado, sociedad política, sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, entre otras.

Son integrales, ya que abarcan aspectos económicos, políticos, sociales y culturales (Wilson, 2018).

La importancia de toda política pública reside en su definición y correcta aplicación, como bien se conoce estás se enfocan en dar soluciones a problemas concretos, lo que fortalece la democracia y mejora la gobernabilidad. Un Estado tiene como propósito fundamental el garantizar el buen vivir, la transformación social en todos los ámbitos de su competencia, entre los cuales encaja de forma perfecta el tema del Derecho a la Desconexión digital, Salud ocupacional y Entrega de equipos, elementos e insumos, tema de mi proyecto de investigación, pues todos estos derechos son derivados de la nueva modalidad laboral llamada "Teletrabajo", tema controversial a raíz de la crisis sanitaria producida por el Covid-19, pues no ha sido fácil para los servidores públicos acoplarse a este modo de trabajo, más aún cuando se ha sentido la ausencia legal en el cumplimiento de los antes mencionados derechos, lo que desencadena complicaciones serias a nivel del sector público, es aquí donde el Gobierno debe prestar mayor interés por atender este problema que genera consecuencias a nivel social, el gobierno con una actitud dinámica debe aprovechar con este problema la oportunidad para elaborar una política pública que solucione cuanto antes este inconveniente, una política pública que resulte beneficiosa, incluso desde el estudio presupuestario, ya que para ello el Estado también debe asumir un

adecuado sustento económico, lo que debe ser muy bien estimado de tal manera que luego no se justifique la falta de ejecución de las políticas por la falta de dinero, dejando el problema sin resolver. Para ello es vital el establecer un correcto proceso, que incluya, análisis, definición, gestión, aplicación y evaluación de los planes propios de las políticas públicas, solo así podrá resultar positiva la aplicación de las mismas.

4.2.7 Enfermedades relacionadas con el Teletrabajo

Riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos se incrementan debido a la implementación de un teletrabajo forzado en el escenario de la covid-19. Muchas personas han tenido que montar una oficina improvisada, pero sin tener las herramientas o espacios adecuados.

Estos riesgos pueden provocar dolores musculares y articulares debido a posturas incorrectas, movimientos repetitivos o el mantenimiento prolongado de posiciones estáticas.

Riesgos psicológicos

El teletrabajador puede sentirse aislado e invisibilizado. También puede sentir aburrimiento, desgana o problemas de concentración. Otro aspecto destacable es que la flexibilidad horaria puede aumentar las horas de trabajo, la adicción al trabajo y la sensación de estar conectado de forma permanente. Todo ello, puede conducir a afecciones psicológicas como la ansiedad o la depresión.

Riesgos del sedentarismo

> Un importante peligro de salud del teletrabajo es el sedentarismo. El teletrabajo reduce los desplazamientos y los horarios marcados y, además, puede fomentar una sensación de apatía, lo que en general reduce nuestra actividad física.
>
> El sedentarismo puede tener graves consecuencias para la salud como sobrepeso, enfermedades del corazón, diabetes, osteoporosis, presión arterial alta y colesterol, entre otros (Parcerisa, 2020, pág. 1).

El teletrabajo es tendencia laboral producto del COVID-19 puesto que ha servido para incorporarse de a poco al trabajo y demás ámbitos importantes, que en su momento fueron paralizados por la crisis sanitaria, pese a su utilidad y forma de prevención se han suscitado problemas críticos, como lo son las enfermedades derivadas del ejercicio de esta modalidad, amenazando la salud e integridad de los teletrabajadores, molestias muy bien localizadas y fáciles de identificar por su obvia vinculación con esta figura, mismas que van desde afectaciones musculares, articulares, sobrepeso, osteoporosis, presión arterial, colesterol hasta depresión y ansiedad, siendo preocupante ya que en muchos casos las personas teletrabajan más de las horas reglamentarias, estos problemas deben ser considerados de forma urgente por las autoridades competentes, ya que garantizar la salud de los trabajadores es un deber de estatal e institucional en pro del buen rendimiento del personal. Lo recomendable sería asesorarse de que aquellos funcionarios que teletrabajan sean instruidos acerca de la forma en la que deben teletrabajar, las condiciones físicas, los elementos adecuados a disponer para evitar este tipo de situaciones que perjudican su salud, como una mesa de trabajo adecuada, una silla ergonómica, realizar pausas constantes para estirar los músculos y descansar la vista, entre otros aspectos esenciales de analizar.

4.2.8 Largas jornadas laborales causan daño eminente según la OMS

El siguiente texto es parafraseado en base a los artículos obtenidos del comercio donde se habla acerca de las enfermedades y los traumatismos relacionados con el exceso de trabajo según la Organización Mundial de la Salud.

La OMS como organismo encargado de la prevención en salud, determina el impacto negativo que ha desencadenado el exceso de trabajo en las personas, provocando incluso la muerte prematura de 1,9 millones de personas al año, según las estimaciones conjuntas de la OMS y la OIT. Según estudios realizados a nivel internacional existen 19 factores de riesgo ocupacional, el primero de la lista es la exposición a largas jornadas laborales, seguido de los riesgos ergonómicos, exposición en el lugar de trabajo a la contaminación del aire, entre otras más, los dos primeros factores mencionados tienen vinculación directa con el teletrabajo, según las investigaciones realizadas en mi proyecto de tesis, debido a las exigencias de parte de los empleadores que a pesar de conocer las consecuencias del irrespeto a la jornada ordinaria de 8 horas laborales, recargan de trabajo a los servidores públicos que desarrollan está modalidad, quienes se resignan a cumplir con las órdenes dictadas para evitar problemas, entre ellos las amenazas de despido por parte de los mismos, de acuerdo a las entrevistas realizadas a teletrabajadores públicos esto es demasiado agotador, es una vulneración directa al Derecho de Desconexión digital, así como a la Salud Ocupacional, que a pesar de ser regulado en la Ley Orgánica de Servicio Público, no se cumple.

En el Ecuador se registran 349 muertes al año relacionadas a las extensas horas de trabajo.

El Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, director General de la OMS expresa literalmente "Es chocante ver cómo tantas personas mueren literalmente a causa de su trabajo, nuestro informe es una llamada de atención a los países y las empresas para que mejoren y protejan la salud y la seguridad de los trabajadores cumpliendo sus compromisos de proporcionar una cobertura universal de servicios de salud y seguridad en el trabajo." Estos informes presentados por la OMS deben ser considerados de forma particular por el Gobierno, pues esto representa un problema social, ya que se trata del derecho fundamental a la Salud, para ello una alternativa sería el elaborar políticas públicas que contrarresten este problema que genera sobrecargas en el sistema de salud, disminuye la productividad, lo que puede repercutir negativamente en los ingresos de los hogares, como del mismo Estado (Vásconez, 2021).

En el marco del mismo tema me es licito parafrasear en base a un artículo seguido de la fuente anterior.

La Organización Mundial de la Salud junto a la Organización Internacional del Trabajo, sienten preocupación por las afecciones que se presentan en la salud de las personas que laboran más horas de lo normal, las enfermedades ocupacionales que se presentan en los trabajadores en el último año representan el 80,7% de las muertes, un 70,5% de casos de discapacidad; mientras que las lesiones representaron el 19,3% de las muertes y el 29,5% de problemas de discapacidad, lo que justifica la preocupación de los organismos

internacionales antes mencionados, pues es alarmante el porcentaje como la causa de muerte, no se puede ignorar que el teletrabajo ha sido el desencadenante de este problema, a raíz de la crisis sanitaria provocada por el coronavirus, pese a estar ya regulado en la mayoría de países que lo aplican, la raíz de todo el embrollo se encuentra en la falta de cumplimiento de la normativa establecida, pues la ley es clara en cuanto a las jornadas de trabajo a cumplir por parte de los teletrabajadores, al menos en nuestro país para el caso de servidores públicos la Ley Orgánica de Servicio público si contiene norma regulatoria para prevenir esta situación, sin embargo se nota claramente que se evade su cumplimiento.

Una vez más se resalta que el factor de riesgo ocupacional con el mayor número de muertes es la exposición a más de 55 horas de trabajo por semana, cuando lo correcto sería laborar 40 horas semanales, el excedente está por encima de 10 horas, las cuales ni se reconocen, a ello se suman las lesiones ocupacionales, entre ellas afecciones lumbares, visuales, etc., tratándosete únicamente a nivel físico, sin considerar las más críticas que son las emocionales como el estrés, ansiedad, depresión, pánico, entre otras. Los hombres y los grupos de mayor edad son los más expuestos a riesgos por excesiva carga laboral.

Con estos datos es urgente atender este problema en nuestro país, después de conocer las consecuencias que genera el exceso de trabajo, se debe ejecutar soluciones, concretamente en el sector público que es el más afectado, para lo que se ha propuesto una reforma encaminada a la aplicación de sanciones disciplinarias por orden de gravedad al empleador que vulnere el Derecho a la

Desconexión Digital, Salud ocupacional y entrega de Equipos, elementos e insumos, reconocidos en el inumerado del artículo 25 de la Ley Orgánica de Servicio Público, como el de ejecutar políticas públicas enfocadas en la compensación total o parcial de los gastos en los que incurra el servidor público al teletrabajar. (Serrano, 2021)

4.3 Marco Jurídico.

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible. (Constitución de la República del Ecuador, 2020, pág. 8).

El Estado ecuatoriano en el marco del respeto a la persona humana y el reconocimiento de su dignidad como tal, se declara sometido a las leyes constitucionales, así mismo incluye a toda la ciudadanía en su colaboración de tal manera que se puedan garantizar sus derechos de forma mancomunada con el objetivo de alcanzar el buen vivir, el que solo se logra aceptando la diversidad de culturas, costumbres y tradiciones de los diferentes pueblos. El estado cuenta con sus organismos especializados que desde el ámbito de sus competencias y en calidad de

sus funciones, sean legisladores, jueces, abogados y de más respaldan las garantías establecidas en la ley.

Art. 227.- "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación" (Constitución de la República del Ecuador, 2020, pág. 120). Es positivo que la Constitución de la República del Ecuador considere que la Administración Pública es un servicio a la colectividad, ya que al apreciarse de este modo, se debe procurar ante todo la satisfacción plena de quien se sirve del mismo, para ello resulta importante desplegar una seria de principios, bajo los cuales se pueda garantizar a la sociedad el pleno desarrollo y goce de sus derechos, la Administración Pública debe desenvolverse en torno a la eficiencia y eficacia en la atención al administrado, debe interactuar con el resto de entidades de gobierno, a través de la organización, planificación, transparencia y desarrollo de planes así como de estrategias para la aplicación de sus políticas administrativas, de tal forma que se brinde un servicio de calidad, para cualquiera que lo requiera.

Art. 229.- "Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público" (Constitución de la República del Ecuador, 2020, pág. 120). La Constitución explica de manera más clara y precisa lo que es un servidor público y empieza el articulado resaltando que no importa la forma o modalidad de trabajo que ejerza el servidor público, lo importante es que continúe siendo parte de los actores productivos que aporten con el progreso económico y social del país, bajo el parámetro de las disposiciones reglamentarias a la que todo servidor

público debe estar supeditado, es servidor público mientras labore o ejerza su cargo dentro del sector público y está invitado por ende a reclamar con propiedad el pleno ejercicio de sus derechos dentro del esquema de trabajo que desempeñe, para evitar todo abuso y arbitrariedad por parte de la Administración que lo dirige.

> **Art. 325**.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2020, pág. 161).

Al ser la Constitución la norma suprema que dirige y destina para bien al hombre en medio de la sociedad, es imprescindible obedecer y cumplir lo que en ella está dispuesto, en caso contrario, estaríamos hablando de una vulneración a la norma constitucional, ahora bien, si la ley suprema del país menciona que es su deber garantizar el derecho al trabajo, todos los ciudadanos amparados y beneficiados por la misma, también estamos llamados a colaborar con este cumplimiento, de manera principal cuando valoramos y reconocemos que existen múltiples formas de trabajo, con las que el ser humano logra conseguir el sustento de cada día, sea que se trate de una relación laboral de dependencia o autónoma, lo principal e importante es ser consciente que toda persona desde el trabajo que desempeñe se convierte en un actor productivo en medio de la colectividad.

> **Art. 358**.- El sistema nacional de salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y

cultural. El sistema se guiará por los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional (Constitución de la República del Ecuador, 2020, pág. 172).

El derecho a la Salud es primordial, es parte de los derechos humanos, propios del hombre, inherentes a él por naturaleza, por lo que es deber para el Estado garantizar lo que claramente dispone la Constitución, la protección de la salud, promoviendo constantemente el desarrollo de sistemas preventivos, que disminuyan riesgos en el bienestar de la persona, e incluso es necesaria la incrementación de herramientas, instrumentos, como de inversión en conocimiento científicos que aporten al cuidado de la salud, así miso el promocionar capacitaciones a los entes que forman parte del circulo médico, por medio de convenios internacionales, en materia de salud, se debe escatimar hasta los recursos más sencillos, que contribuyan a mejorar el sistema. También es responsabilidad de cada ciudadano velar por su bienestar y el de los demás, no se puede dejar toda la tarea al Estado, trabajar mancomunadamente, asegurará que todos gocemos plenamente de este derecho.

Art. 359.- El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; y propiciará la participación ciudadana y el control social (Constitución de la República del Ecuador, 2020, pág. 172).

Una sociedad bien organizada es más provechosa, es por ello que la Constitución para precautelar uno de los derechos más importantes como la salud y por ende la vida,

cree conveniente organizarse, al trabajar de manera cooperativa resulta más sencillo hacer efectivo el goce de este derecho, solo así funcionan las campañas de salud, de prevención y cuidado que a diario se visualizan por los diferentes medios de comunicación, centros de atención hospitalaria cada vez más equipados que acogen a un sin número de pacientes que acuden a diario, innumerables sistemas, programas y herramientas que de a poco se ejecutan, es más existe la invitación por parte del Estado a ser colaboradores, participes en este campo tan especial, como lo es el de la salud, para así alcanzar el denominado control social.

> **Art. 424.-** La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.
>
> La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público (Constitución de la República del Ecuador, 2020, pág. 201).

La supremacía es un principio del Derecho Constitucional que ubica la Constitución por encima de cualquier otra norma jurídica, propio de un Estado constitucional de derechos y justicia, en el que todos los poderes y autoridades públicas se someten, ya que la misma, es la única ley que confiere valor jurídico a las disposiciones normativas que el operador de justicia aplica, legitimando por esta razón su actuación; además la Constitución se convierte en fundamento y límite de la actuación de los poderes públicos, por el rango jurídico que posee y al que todos estamos obligados a respetar.

4.3.2 Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 25 inumerado (...) inciso 5. La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (Ley Orgànica de Servicio Pùblico, 2020, pág. 19).

En cuanto al inciso 5 puedo expresar el siguiente criterio. Al tratar de servidores del sector público, es la entidad de talento humano encargada de asegurar que se cumplan los derechos del trabajador en el contexto y desempeño de sus funciones, como parte de la institución empleadora y al ser el teletrabajo una nueva modalidad implementada en el Ecuador, reta a la administración pública a cumplir con normativas novedosas, entre ellas el derecho a la desconexión, el teletrabajador labora en un contexto diferente al habitual, pues se encuentra vinculado de manera directa y permanente con la computadora, el celular y demás medios tecnológicos, ya no se suscita la relación personal con los usuarios, que acudían a las instalaciones de la institución, ahora todo es digital, el servidor público desde su casa u otro domicilio ajeno al del establecimiento para el que trabaja, sirve, contesta llamadas, atiende a las peticiones de las personas como de sus superiores, es un periodo de 8 horas semanales a las que está obligado a responder, como jornada normal establecida por la ley, sin embargo, la realidad manifiesta excesos o abusos en las jornadas de trabajo, el hablar con personas que vienen por algún tiempo ejerciendo esta modalidad, manifiestan que

sobrepasan el límite de sus labores, no hay respeto al derecho de desconexión, por lo que se requiere como medida necesaria y vital, establecer mecanismos de control bien estructurados que impidan estas situaciones, las cuales coartan el descanso y derecho a la intimidad personal o familiar, necesarios para la recuperación de la salud del trabajador.

> **Art. 25** inumerado (...) inciso 6. La remuneración del teletrabajador se establecerá conforme las reglas generales de esta Ley, con un ajuste que determine la autoridad del trabajo para cada nivel en las escalas de salarios respectivas. La institución empleadora deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo (Ley Orgànica de Servicio Pùblico, 2020, pág. 19).

En lo que corresponde al inciso 6 diría que la Ley Orgánica del Servicio Público ha incorporado recientemente el inumerado perteneciente al artículo 25, sobre el teletrabajo, a raíz de la crisis sanitaria producida por el coronavirus, debido a que esta modalidad fue la única que permitió de a poco reactivar la economía, producción, educación, el trabajo, gracias a que está figura laboral tiene como medio indispensable las tecnologías de la información y comunicación que se encuentran en todas partes, sin las cuales no es posible desarrollar teletrabajo, y al estar todos los habitantes en casa como medida restrictiva para evitar el contagio y la propagación del virus, pues fue muy acertada la idea de las autoridades de retomar el teletrabajo, el cual ya no se había analizado y desarrollado desde algún tiempo, puesto que no se creía tan necesario, pero hoy en día la concepción es diferente ya que con seguridad se puede expresar que el teletrabajo será la solución a posibles crisis con iguales características a la sucedida en el año 2020, es por ello que se cree necesario ampliar esta figura como tal en el contexto del Derecho Laboral, uno de los puntos principales a trabajar es el

aporte de materiales por parte de la institución que contrata, son los servidores públicos los que en su mayoría no cuentan con esta garantía, lo que conlleva a vulneración de los derechos, se está faltando a la ley y resulta que ni la ley es rígida para con aquellos que faltan a sus deberes o responsabilidades laborales, quien es encargado de asegurar este derecho, se encuentra indiferente, solo se contrata al personal requerido y allá él que se encargue de poner o contar con los medios tecnológicos para trabajar, es un acto que genera indignación, pues se aprovechan de la necesidad de las personas por trabajar, para cometer arbitrariedades, que perjudican a los teletrabajadores, ya que ni al terminar su contrato se les pregunta cuánto han gastado en materiales para compensarles, la reforma espera con urgencia en cuanto a este incumplimiento normativo, se requiere tanto de personal como de mecanismos urgentes de supervisión y control imparciales, los que ya sea por medio de una visita al domicilio del empleado o el fotografiar el lugar donde labora, así como el exponer a los empleadores responsables, como modelo para otros, aseguren el cumplimiento normativo, lo que genera competitividad y producción, pues a través del buen trato a los trabajadores el jefe de personal alcanzan resultados extraordinarios, de lo contrario se hablaría de un servicio mediocre, que de a poco termina con la buena imagen de la institución y por ende del Estado.

Art. 42.- De las faltas disciplinarias. - Se considera faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales. Serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado.

Para efectos de la aplicación de esta ley, las faltas se clasifican en leves y graves (Ley Orgànica de Servicio Pùblico, 2020, pág. 25).

Las faltas disciplinarias en la Administración Pública se dirigen a las conductas o comportamientos de los servidores públicos o de aquellos que ejercen cargos públicos que infringen sin justificación alguna la normativa vigente en relación a sus deberes, obligaciones o responsabilidades, quienes deben asumir sanciones de acuerdo a la falta en la que hayan incurrido, pudiendo ser estas leves o graves, para ello se tendrá que referir a Ley Orgánica de Servicio Público la cual contiene lo relacionado a las sanciones, para proceder con su aplicación, de esta manera se logrará limitar aquellas acciones u omisiones que alteran el servicio público.

Art. 43.- Sanciones disciplinarias. - Las sanciones disciplinarias por orden de gravedad son las

siguientes:

a) Amonestación verbal;

b) Amonestación escrita;

c) Sanción pecuniaria administrativa;

d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; y,

e) Destitución (Ley Orgànica de Servicio Pùblico, 2020, pág. 26).

La Ley Orgánica de Servicio Público ordena las sanciones disciplinarias según la gravedad del problema, en uno de sus artículos establece que las faltas se clasifican en leves o graves, una falta leve es el no brindar buena atención al público, este tipo de faltas se sancionan desde la amonestación verbal hasta una sanción pecuniaria que no sea mayor del 10% de la remuneración, mientras que las faltas graves, que pueden ser

aquellas que contravengan el orden jurídico o institucional de forma grave darán lugar a la imposición de suspensión temporal sin goce de remuneración o destitución en caso de reincidencia, previo a un sumario administrativo, las sanciones deberán ser aplicadas conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso.

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia; (Ley Orgànica de Servicio Pùblico, 2020, pág. 39).

Las Unidades de Talento Humano cumplen varias funciones entre ellas planear, coordinar, orientar, ejecutar entre otras acciones más, con el objetivo de precautelar con ello el bienestar social, la salud ocupacional, y seguridad de los servidores públicos, siempre desde el respeto a las normas legales, en cuanto a las atribuciones y responsabilidades de estas unidades, se encuentra una importante que sirve de soporte en el tema de investigación, como es el de cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público y demás leyes de acuerdo a sus competencias, por lo que sería una falta irrespetar la norma, la cual merecería por lógica sanción; y es que precisamente el teletrabajo en el sector público se ve amenazado por el incumplimiento de los deberes por parte del empleador para con sus trabajadores públicos que ejercen esta modalidad en ciertos derechos contenidos en esta norma que brindan seguridad a los mismos, pero que por la vulneración de los mismos sucede lo contrario.

4.3.3 Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-181

Art. 3.- Del teletrabajo. - El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo.

El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador.

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 Nro.MDT-2020-181, 2020, pág. 3).

El teletrabajo es una modalidad de fácil acoplamiento, gracias a la flexibilidad que posee al permitir combinar actividades particulares con las del trabajo, sin alterar las condiciones de la relación laboral, pues los elemento del trabajo tradicional se mantienen, lo que cambia es la forma en las que se aplican, como por ejemplo la persona que en principio acuerda con su empleador ocuparse bajo esta modalidad, ya no lo hace en una oficina de la institución para la que presta sus servicios, sino desde su casa u otro lugar pero sigue laborando, así mismo el jefe, ya no está cerca para supervisar, sin embargo está un dispositivo inteligente para realizarlo en su lugar, por lo que es complejo vulnerar derechos de las partes; sucede algo interesante en esta modalidad y es que el contrato se desarrolla en un acuerdo voluntario y agradable entre las partes, tornando más atractiva la propuesta de ejercer teletrabajado, a más de otros

beneficios que brinda. Por otra parte se debe resaltar que existen cargos aptos para ejercer teletrabajo, los cuales son determinados por parte de talento humano, no todas las profesiones pueden aplicar esta modalidad, aunque una persona quiera teletrabajar, si la institución requiere de su presencia permanente en la institución, no será factible darle paso a ejercer está figura, esto es importante, pues debe ser establecido por las artes desde un comienzo en el contrato de trabajo, salvo el caso en el que su profesión le permita combinar la modalidad de trabajo, un derecho que le acompañe a este modo de empleo, es el reconocimiento de horas extraordinarias y suplementarias, la verdad es que existen trabajadores que en su mayoría desempeñan sus actividades en un tiempo superior a lo que la jornada normal establece, por pedido de sus empleadores, pues es ahí donde se debe fiscalizar el cumplimiento de este derecho, de lo contrario, la norma estaría figurando en vano en los cuerpos legales.

> **Art. 4**.- De las herramientas para el teletrabajo. - El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.
>
> El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo (Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2020-181, 2020, pág. 4).

Según esta norma, el trabajador no asumirá ningún compromiso en la prestación de materiales para realizar sus actividades, este desde el momento en que es contratado, cuenta con todos los instrumentos según la ley para trabajar, ya que es responsabilidad única del empleador, el de otorgar todos los materiales, pese a ello se presentan muchos casos en los que se comprueba que no se entregan estos equipos, siendo obligado el teletrabajador a disponer de sus propios recursos, sin reconocer si quiera algún gasto que este pudo haber tenido, ya sea por mantenimiento, pago de internet, compra de memorias y otros artículos necesarios para su trabajo, sin los cuales no podría laborar con normalidad. Este punto es importante recalcar puesto que la ley no se cumple como debería, se exige demasiado al empleado, pero el empleador no asume sus deberes para con este, claro que en otros esto se cumple, pero son muy pocos, por eso es urgente que se establezca en la normativa mecanismos o entidades de control, que garanticen el cumplimiento de la ley.

Art. 5.- Del derecho a la desconexión. - 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.

El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador (Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2020-181, 2020, pág. 4).

El derecho a la desconexión digital se encuentra íntimamente relacionado con la salud ocupacional, la cual tiene por objetivo el precautelar la salud de todo trabajador en relación de dependencia, para ello también se compromete a los jefes o patrones que brindan el empleo, pues son estos los primeros en asegurarse que sus trabajadores laboren bajo seguridad en sus cargos, se debe evitar a toda costa los riesgos, el ambiente de trabajo debe ser propicio no solo con el fin de alcanzar un mejor rendimiento sino también de brindarle la armonía que toda persona necesita para estar bien en todos los aspectos, incluso el trato que se les da a los trabajadores es importante al momento de cuidar la salud, sabemos que esto es poco en relación a lo que en verdad debe suceder. El derecho a la desconexión digital en la modalidad del teletrabajo, está configurado para un tiempo de 12 horas ininterrumpidas, en las que por ningún motivo podrán ser interrumpidas, salvo lo dispuesto en contrato, este tiempo es acertado, el teletrabajador podrá tener su espacio personal y familiar, así mismo realizará otras actividades pendientes, lo que garantiza un óptimo estado de salud, es aquí donde resulta necesario contar con sistemas técnicos y sofisticados con los que las autoridades del trabajo puedan vigilar y frenar cualquier abuso en relación de esta disposición.

Art. 11.- "De la jornada y remuneración del teletrabajo. - La jornada de trabajo bajo esta modalidad no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo…" (Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2020-181, 2020, pág. 5). El teletrabajo por ser una nueva modalidad, carece de amplia normativa que lo regule, pese a que las autoridades continúan analizando esta figura de trabajo, es por ello que se precisa tomar en cuenta

códigos similares, que hagan mención del derecho al trabajo, para en base a estos poder determinar una estructura legal que contenga al menos las directrices básicas para el desempeño de esta organización laboral, como es el caso de las jornadas de trabajo. El Código del Trabajo aplica ocho horas como máxima de tiempo para trabajar, en el teletrabajo se toma está referencia, por lo que toda persona que contrate a un servidor público o empleado particular debe respetar el cumplimiento de esta disposición, y no abusar, a cuenta que el teletrabajador por desempeñar las actividades desde su casa tiene tiempo de sobra para trabajar un poco de horas más o atender las peticiones de los usuarios por pedido de su jefe, que en muchos casos ni se reconocen y además las consecuencias a nivel físico que se desencadenan por permanecer más del tiempo previsto por el Código.

4.4 Derecho Comparado.

4.4.1 Decreto número 0884 de 2012 Colombia

> **Artículo 2 primer inciso.** Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC-para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Decreto número 0884 de 2012, pág. 2).

En el Ecuador como en Colombia, se considera igual definición en cuanto al teletrabajo, el mismo que se tiene por organización laboral, mediante el cual se realizan las diferentes acciones de una institución con soporte en las TIC (Tecnologías de la

información y la comunicación), las mismas que son indispensables para configurase el teletrabajo como organización o nueva modalidad de trabajo que incluye características propias y diferentes al resto de empleos, la cual es apta para ser desempañada, además se encuentra reconocida por la Constitución del país al ser una modalidad de trabajo que cumple con los estándares constitucionales, entre los cuales tenemos el ser base de la economía del país y garantía del sustento necesario de las personas, por lo que es preciso manifestar que para los teletrabajadores en el marco del servicio público se aplican los mismos derechos que se tiene para con los trabajadores en general, asimismo con relación a los deberes y obligaciones de ambas partes producto de la relación laboral. Otro factor importante es la dependencia, que solo se puede suscitar si se trata de servidores públicos que laboran para las instituciones del Estado, los cuales a diferencia de los trabajadores particulares son amparados por la Ley Orgánica de Servicio Público, con normativa independiente en relación al teletrabajo, que también se encuentra ya estipulado en el Código del Trabajo. Este nuevo modo de organización posee grandes ventajas, entre las que se encuentra la reducción de gastos en infraestructura, transporte y demás recursos, así como la flexibilidad laboral, la que permite un aumento en la producción, puesto que el trabajador dispone de más tiempo del que tenía en un trabajo tradicional para compartir con su familia e invertir en otras actividades de gusto personal, hay mayor satisfacción en el empleado.

> **Artículo 6**. Manuales de funciones de las entidades públicas. Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral (Decreto número 0884 de 2012, pág. 3)

Resulta extraño hablar de manuales de funciones de las entidades públicas en nuestra legislación ecuatoriana, pues aún no ha sido analizado este punto o bien ya lo fue, pero no se ha creído conveniente incorporarlo en la ley, a pesar de esto el artículo 6 del reglamento colombiano demuestra la importancia de especificar la modalidad del teletrabajo en el sector público, por ser de índole nueva, la mayor parte de los empleados públicos desconocen de su funcionamiento, ventajas e importancia, por lo que es clave impartir capacitaciones en relación a las funciones o cargos que aplican en este modelo, así mismo es necesario que una persona esté bien informada incluso de los derechos y deberes que conlleva el teletrabajo, así mismo el encargado del área de talento humano debería hacer conocer cuáles son las profesiones competentes para este trabajo, ya sea mediante alguna disposición o reglamento, entonces aquel que desee trabajar bajo este modo, una vez bien informado sabrá, si en su contrato puede optar por teletrabajo o no, es cuestión también de tener en mente la idea de brindar lo mejor como autoridad encargada, de contribuir en pro de una administración más eficiente, no solo de gozar de satisfacción individual por asegurarse en un cargo, el servicio es social, a favor de todos.

> **Artículo 8.** Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública (Decreto número 0884 de 2012, pág. 3)

El Ecuador en cuanto a prevención de riesgos en el teletrabajo, no se pronuncia, siendo necesario, ya que se trata de un derecho fundamental de todo individuo como

es el derecho a la salud más aun cuando hablamos del campo ocupacional. Es importante reconocer en cuanto a riesgos laborales, el compromiso y responsabilidad que tienen tanto la parte empleadora como el empleador, muchas veces se exige demasiado al contratante, que el trabajador abusa de este, encargándole incluso que responda por sus imprudencias, el Derecho Laboral como norma regulatoria de las relaciones laborales existe justamente para establecer el equilibrio, el orden y la justicia, así como el determinar las condiciones para operar el teletrabajo, bajo seguridad, en caso de no ser así, es deber del empleador incorporar en sus estatutos las reglas para evitar cualquier accidente en esta modalidad, en caso contrario la ley sancionará el incumplimiento de estas disposiciones legales, nuestro país debería considerar como ya lo viene haciendo, de otras legislaciones, las disposiciones más beneficiosas e incorporarlas para fundamentar el teletrabajo, si es posible mejoradas en la legislación vigente que ampara a los servidores públicos que laboran con esta modalidad, creo que la prevención de riesgos no puede ser descuidada, el hecho de que el teletrabajador labore desde su domicilio, no quiere decir que este exento de sufrir algún accidente de carácter laboral, así como el de padecer alguna enfermedad asociada a su forma laboral desde luego, es más se dice que por esta forma de trabajar, se ve afectada la salud visual de los teletrabajadores, es ahí donde se necesita un listado de estrategias que previamente analizadas ayuden a disminuir las consecuencias negativas en materia de salud ocupacional para el trabajador en este ámbito.

4.4.2 Proyecto de Ley de la República de Argentina

Artículo 4. Equipamiento. Gastos y Compensaciones. Obligación del teletrabajador. En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento el

empleador deberá compensar la totalidad de los gastos que genere su uso, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

Cuando los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación de trabajo (Proyecto de Ley, 2020, pág. 1).

Similar a esta disposición legal es la establecida en nuestro país en relación a la figura del teletrabajo, el teletrabajo por ser un modelo diferente a los tradicionales, que contiene como característica principal el trabajar fuera de la institución o empresa, conlleva una estricta responsabilidad por parte del teletrabajador, ya que se le encarga equipos sin los cuales no puede teletrabajar, estos equipos contienen la tecnología sofisticada que se requiere para esta organización laboral, sin la cual sería imposible trabajar, es por ello que si el empleado descuida estos instrumentos tendrá que asumir los gatos ya sea de reparación o mantenimiento que estos exigen, es su deber cuidar y evitar que sean usados por otra persona que no haya sido designada por los superiores, en caso de que la persona asuma trabajar bajo esta figura y desde un principio el jefe no le otorgue los materiales o equipos necesarios a su empleado, cuando sea el momento, deberá reconocerle todos los gastos producidos en la implementación de estos, de acuerdo a la ley.

Artículo 7. primer inciso: Domicilio del teletrabajador. - Inspección Laboral. La aceptación de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento del trabajador para que la Autoridad de Aplicación pueda realizar inspecciones en el domicilio en

que se cumpla la prestación (Proyecto de Ley, 2020, pág. 2). En el Ecuador no se considera la visita o inspección al domicilio del trabajador para evidenciar si está cumpliendo con su trabajo, es más se puede decir que aún no se encuentran bien establecidos los mecanismos de control para supervisar, solo habla de controlar, pero no se expone a través de qué medios, bien sean estos sistemáticos, digitales o humanos, como la visita al domicilio del servidor público, que establece la norma argentina, siendo sumamente importante. Por otra parte El teletrabajo contiene su propio contrato como en todas las demás modalidades, con cláusulas especiales acorde a la figura laboral que se vaya a ejecutar, las partes de la relación laboral interesadas en el teletrabajo, deberán pactar desde el principio en contrato, para su constancia y a su vez respaldo en caso de incumplimiento normativo, lo acordado, entre los acuerdos el teletrabajador tendrá que expresar su consentimiento en cuanto a las inspecciones que plantea realizar el empleador, como estrategia para asegurar la eficiencia en el trabajo por parte del empleado, está situación es compleja cuando se trata de teletrabajo, porque el jefe no puede estar tan pendiente como en el puesto de la empresa de las actividades de su trabajador, es un acto de suma confianza, por eso es indispensable contar ante todo con personas competentes y aptas para este trabajo, para este artículo, el modo de supervisión es el de visitar el domicilio o lugar donde se teletrabaje, bajo el respeto a su intimidad personal y familiar, sin embargo las formas de control dependerán de cada empresa o institución, lo que es necesario mencionar es que algunos comentaristas manifiestan que la mejor manera de controlar es en base a los resultados que se obtiene del trabajo encomendado, aun así dependerá de lo que determinen las autoridades encargadas

Artículo 10. Deber de la autoridad administrativa. Adecuación. La autoridad administrativa dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo adecuadas a las características propias de la prestación del teletrabajo, como así también la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias (Proyecto de Ley, 2020, pág. 2).

El teletrabajo es una organización nueva de trabajo, por lo que presenta al igual nuevas realidades, sobre todo en el ámbito de la salud ocupacional, las enfermedades o riesgos laborales, son muy distintas por el modo en cómo se efectúa este empleo, se conoce que el teletrabajador pasa conectado a una computadora durante un periodo de ocho horas diarias, lo que eleva el índice de personas con afectaciones visuales, por la exposición excesiva a este medio, otro problema que se suscita, es el dolor en las articulaciones, por la posición que se ocupa para trabajar y otras situaciones que son analizadas, y que forman parte del registro de funcionalidad o de la normativa propia de la institución que la autoridad administrativa, da a conocer a sus trabajadores, las cuales sirven de medio preventivo para los empleados, quienes al conocer los riesgos que implica el teletrabajo, podrán ser más cuidadosos consigo mismos y es más podrán tomar precauciones propias, como colaborar con el acoplamiento adecuado del lugar en donde teletrabajan entre otras sugerencias para el ejercicio de su profesión. Esperemos que en Ecuador se haga valer lo que dice la norma y se exija el respeto al derecho de desconexión por parte de los encargados de brindar el trabajo, y de ser el caso que por estricta necesidad se requiera que el empleador trabaje más horas, pues se le reconozca y cancele el valor de su tiempo empleado, lo más justo sería que así como se exige que sean responsables, eficientes, también las autoridades

administrativas sean puntuales en el cumplimiento de lo que la ley les pide, solo así puede darse un rendimiento satisfactorio que beneficie a las dos partes que forman la relación laboral.

4.4.3 Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre. España

> **Artículo 47 bis, numeral 3.** El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial (Real Decreto-ley 29/2020, 2020).

En relación al numeral 3 puedo manifestar que el teletrabajador tiene derecho a recibir un sueldo digno de acuerdo a la profesión o cargo que desempeñe, se le deben reconocer las horas extras, vacaciones, como se lo hace con los demás trabajadores que laboran en otras modalidades, la norma ecuatoriana también lo establece, pero eso no basta, los códigos o leyes laborales pueden contener maravillas en sus artículos, sin embargo lo que más importa es saber si se está aplicando lo que intencionalmente establece la ley. Pero claro está que al ser una nueva figura en el país, carece de amplia normativa, pese a ello las autoridades para evitar vacíos legales que conlleven a vulneración de derechos de los teletrabajadores, han dispuesto considerar lo establecido en otros Códigos normativos, que contienen derechos, deberes y obligaciones de orden general en materia laboral, algo que no es novedoso, siempre se replica en el país, lo que otros ya han establecido como norma, aún no hay capacidad

para elaborar normativa original, y más si se habla de teletrabajo el mismo que apresura a los legisladores a adoptar una normativa conveniente, para evitar complicaciones o reclamos posteriores en este ámbito por parte de los servidores públicos que pudieran sentirse desprotegidos por falta de reglamentos claros; por otro lado se dispone de la aplicación de los acuerdos colectivos, que se establecen entre los representante de los trabajadores y representantes de las empresas, quienes en una clara determinación de acuerdos permitirán avanzar en mejoras de la normativa que regule el teletrabajo, para que un Estado avance se necesita del esfuerzo mancomunado de todos, otro punto necesario es sobre la prevención de riesgos, aquí se hace hincapié en las reglas de prevención, cada institución debe establecer, la manera en cómo van a afrontar las catástrofes, enfermedades derivadas de esta modalidad entre otras calamidades, así como combatirán las mismas, para garantizar el derecho a la salud.

Artículo 47 bis, numeral 4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad (Real Decreto-ley 29/2020, 2020, pág. 8). En lo referente al numeral 4 puedo expresar que es deber de la administración entregar en manos del teletrabajador los medios tecnológicos en buen estado para que se pueda laborar, la ley debe ser tajante en este aspecto, en vista de que el trabajador en ocasiones es quien gasta de sus propios recursos sin reconocimiento de los gastos por parte de quien lo contrata, se debe determinar un medio de control para este caso, para evitar la irresponsabilidad por parte de la Administración, que como autoridad incluso a nivel representativa del Estado pasa en muchos casos por desapercibido lo establecido por la norma, el medio de supervisión o de control deberá actuar siempre con parcialidad, buscando siempre el bien de ambas partes contractuales. Esto es motivo de reclamo constante en el país

pues las instituciones del Gobierno no otorgan los insumos necesarios, se podría decir que el servidor público por necesidad de trabajar, acepta, se calla y hasta termina regalando sus propias herramientas, las mismas que también necesitan de mantenimiento, el cual tampoco es reconocido, un trabajador que proteste ya no es bien visto, existe una administración con personas incapaces de dirigir, es más se diría que su servicio como autoridades gira entorno a interés personales, más que sociales, por lo que les importa muy poco si se cumpla o no la ley.

4.4.4 Proyecto de Ley N°5908/2020. Perú

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital. Las personas que trabajan en teletrabajo y trabajo remoto tienen derecho a la desconexión digital fuera de la jornada ordinaria de trabajo (Proyecto de ley N°5908/2020, 2020, pág. 4). La Desconexión digital se activa una vez que se culmina el periodo laboral de ocho horas diarias como norma general para trabajar, luego de ese tiempo el jefe no puede interrumpir el descanso de su empleado, sin embargo, sucede en Perú como en Ecuador. La desconexión de ser una alternativa de trabajo se convirtió en un derecho, que como tal tiene que ser cumplido, las autoridades estatales como garantistas de los derechos ciudadanos, debe asegurarse que quienes optan por aplicar en sus empleos el teletrabajo, no vulneren este derecho, ya que es muy dispensable para la recuperación en la salud visual, física así como la estabilidad en sus relaciones familiares, esto permitirá un mejor desenvolvimiento y productividad en el ejercicio de esta modalidad, siendo beneficioso para el empleador como para el estado, ya que sirve de sustento para continuar con la aplicación del teletrabajo. No existe país en el mundo que no se encuentre debatiendo sobre internet, el Ecuador no es la excepción, puesto que la sociedad digitalizada obliga a progresar en materia de conexión digital, como

parte del derecho a la libertad de expresión e información, y sobre todo por el impacto en la economía, la sociedad y el desarrollo nacional que trae consigo; aún no se han suscitado acontecimientos trascendentales en el país en cuanto a este tema, pero los estudio continúan, poco a poco se van incorporando en nuestra legislación cuestiones importantes que sustentan figuras nuevas asociadas al entorno digital, como es el caso del teletrabajo que se complementa con el derecho a la desconexión digital.

Artículo 18. Contenido del contrato sobre teletrabajo, además de los requisitos inherentes a la modalidad contractual del trabajador, el contrato de trabajo sobre teletrabajo, debe de estipular lo siguiente:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del teletrabajo, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios de teletrabajo.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y reglas de disponibilidad.

d) Distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, de ser el caso.

e) Centro de trabajo del empleador o entidad empleadora donde se encuentra adscrito el trabajador.

f) Lugar de trabajo habitual.

g) De ser el caso, medios de control de la actividad laboral (Proyecto de ley N°5908/2020, 2020, págs. 5,6).

En el Ecuador la normativa en cuanto al teletrabajo, falta por definir, a diferencia de otras legislaciones como la de Perú, que ya contiene en su normativa estatal hasta el contenido del contrato para esta modalidad, lo que es muy bueno y a la vez sirve de ejemplo para nuestro país, el cual a través de las autoridades competentes busca determinar lo esencial en mejora de esta nueva y moderna organización laboral. Al analizar el artículo 18 de la normativa peruana se puede resaltar que de entrada propone hacer el inventario de los muebles, equipos y herramientas necesarios para teletrabajar sin los cuales no se podría hablar de esta figura, en nuestro país también se puede adoptar esta causal, de tal forma que desde un principio se garantice al servidor público los bienes suficientes para un excelente desempeño en su trabajo, claro que también se deberá exigir el compromiso de cuidar lo encomendado al trabajador, es deber de corresponsabilidad, además esto permitirá tener un respaldo a la hora de fiscalizar si en realidad se está cumpliendo con lo que establece la ley , pues el contrato es el primer medio de prueba que además de servir como comprobante para determinar si existe relación laboral, se lo usa a manera de respaldo en caso de que exista alguna vulneración de derechos que perjudique, ya sea al empleado o al empleador, el contrato prueba si es verdad o no lo que alegan las partes, por eso es importante implementarlo también en el Ecuador; por otro lado cabe decir que también el teletrabajo implica gastos, pues se requiere de pago de internet para la computadora como para el celular, se requiere de mantenimiento de los equipos, materiales básicos como cuaderno de apuntes, impresora, etc., creo que el jefe o encargado de supervisar no puede estar todo el tiempo preguntándole al trabajador lo que necesita, es este que debe aprovisionar de

todo lo que considere útil para sus actividades, por eso sería recomendable que en caso de que el teletrabajador asuma ciertos gastos, el empleador sea consciente de los mismos y bajo la condición de que se le muestre los comprobantes que justifican su reclamada compensación, este proceda a cancelarle. Otro apartado señala el horario y reglas de disponibilidad, en el Ecuador se establece una jornada semanal de 8 horas diarias, lo considerable en este punto es velar por el respeto a esta disposición, garantizar de igual manera el derecho a la desconexión digital y por ende la salud ocupacional, esto es tan favorable para el empleador, quien podrá percatarse del alto índice de producción en su institución, a la hora de evaluar el rendimiento del servidor público. Es preciso tomar en cuenta que existen diferentes formas de teletrabajo, el Código de Trabajo ecuatoriano las reconoce, pero la Ley Orgánica de Servicio Público no las incorpora en el inumerado que trata de teletrabajo, siendo importante, para poder establecer desde un principio bajo qué forma de teletrabajo se ejecutarán las actividades profesionales, pudiendo ser combinada como lo refiere el literal d, para el Código de Trabajo es teletrabajo parcial, en el que dos o tres días se labora desde casa y el tiempo restante en la institución empleadora, también dependerá si la profesión que practica le permite aplicar esta forma, esto es importante de analizar para precisar si es conveniente o no incluir en el inumerado del artículo 25 en la Ley Orgánica de Servicio Público. Los mecanismos de control, en cuanto a este tema, es un poco complejo, como es figura moderna aún falta por definir los parámetros o formas con las que se puede supervisar si se cumple o no con el trabajo encarado, se han ejecutado planes pilotos, entre ellos la visita al Domicilio de manera imprevista, registro digital diario de las actividades, rastreo por medio de GPS u otros han optado por evaluar mejor en cuanto al rendimiento laboral, algunos de estos planes piloto ya han sido

establecidos como mecanismos legales de supervisión, en la Ley Orgánica de Servicio Público no se establece la manera o el medio por el que se inspeccionará, esto genera vacíos legales que deben ser saneados, de tal forma que se ofrezca una figura del teletrabajo más clara. Sin duda el establecer el contenido del contrato como parte de la normativa que regula la modalidad del teletrabajo sería significativo y oportuno.

5 MATERIALES Y MÉTODOS

5.2 Materiales Utilizados.

Entre los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación, los mismos que me permitieron dirigir la tesis de grado recogiendo fuentes bibliográficas, tenemos:

Leyes, Libros, Revistas Virtuales, Artículos Jurídicos, Obras Científicas y Páginas web, que se encuentran citadas de manera idónea y que forman parte de las fuentes bibliográficas de mi tesis.

Entre otros materiales se encuentran:

Computadora, celular, retroproyector, cuaderno de apuntes, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, anillados, impresión de los borradores de tesis y empastados de la misma, entre otros.

5.3 Métodos

En el proceso de investigación Socio – Jurídico, se aplicó los siguientes métodos:

Método Científico: En mi proyecto de investigación este método fue utilizado al momento de examinar la problemática existente en relación a mi tema de tesis, ya que a raíz de esto me permitió plantear la hipótesis y posteriormente comprobar o confirmar la existencia de un problema social, como es lo propio del método científico, el mismo que requiere de solución.

Método Inductivo: Este fue aplicado al momento de describir los antecedentes de la modalidad del teletrabajo, partiendo desde la realidad nacional y posteriormente internacional, obteniendo como resultado diversos enfoques en relación al tema, sustentando de mejor manera mi trabajo investigativo, este método fue aplicado concretamente en el Marco Jurídico y Derecho Comparado, así como en la redacción del objetivo general.

Método Deductivo: Este método fue empleado en la elaboración del Marco Conceptual y Doctrinario de mi proyecto, debido a que en estos puntos se emplean las

concepciones y definiciones de carácter general que me permitieron extraer conclusiones especificas en relación al teletrabajo, sus características y falencias, en el marco de nuestra legislación ecuatoriana, también aplique este método en la redacción de los objetivos específicos.

Método Analítico: este método fue aplicado en la elaboración del Marco Jurídico, pues en el pude desglosar en partes el articulado que hablaba sobre el teletrabajo en nuestro país, lo que me permitió analizar cada composición de esta nueva modalidad, para determinar en los comentarios, sus ventajas, desventajas y reformas legales.

Método Exegético: Este me permitió indagar en las normas jurídicas que serían tomadas en cuenta para fundamentar mi proyecto de investigación, siendo estas: Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 y Normativa Internacional.

Método Hermenéutico: A este método lo aplique en la interpretación de las normas jurídicas pertinentes, desarrolladas en el Marco Jurídico y Derecho Comparado, descubriendo así, el sentido que los legisladores dieron a las leyes, en cuanto al teletrabajo.

Método Mayéutica: Este método me sirvió en la aplicación de encuestas y entrevistas, las mismas que me llevaron a esclarecer la verdad en cuanto al tema de estudio, pues la opinión de otras personas, me ayudó a desarrollar nuevos criterios sobre el teletrabajo.

Método Comparativo: Este Método fue aplicado en el desarrollo del Derecho Comparado, en el cual procedí a contrastar la realidad jurídica ecuatoriana con las

legislaciones de Colombia, Argentina, España y Perú a través del cual se obtuvo semejanzas y diferencias estos ordenamientos jurídicos.

Método Estadístico: Este se usó para determinar los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación mediante el uso de las Técnicas de la Entrevista y la Encuesta, aplicado al momento de realizar la tabulación, cuadros estadísticos, representación gráfica para desarrollar el punto de Resultados de la Investigación.

Método Sintético: Este método se manejó a lo largo de mi proyecto investigativo, permitiéndome establecer luego de una extenso y minucioso análisis, la efectividad de mi proyecto de reforma legal sobre el teletrabajo en el ámbito del sector público.

Método Histórico: Este método se aplicó al momento de citar los antecedentes históricos de la figura del teletrabajo a nivel nacional e internacional, en el Marco Doctrinario.

5.4 Técnicas.

Encuesta: Esta fue desarrollada al momento de aplicar las 30 encuestas a los ciudadanos, entre ellos abogados en libre ejercicio que tienen conocimiento sobre la problemática planteada, permitiéndonos determinar la opinión pública sobre el tema del teletrabajo.

Entrevista: Está técnica se aplicó a 10 profesionales especializados y conocedores de la problemática, previo a un dialogo ameno sobre aspectos puntuales en cuanto al teletrabajo.

5.5 Observación Documental.

Mediante la aplicación de este procedimiento se realizó el análisis de noticias concernientes al teletrabajo en el Ecuador, especialmente en el servicio público.

De los resultados de la investigación expuestos en las tablas, gráficos y en forma discursiva con deducciones, con sus correspondientes interpretaciones de las cuales se derivan su análisis de los criterios y datos específicos, que tienen la finalidad de estructurar la Revisión de Literatura, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para originar a las respectivas conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución de la problemática planteada.

6 RESULTADOS

6.1 Resultados de la Encuesta

La presente técnica de encuesta fue aplicada a 30 profesionales del Derecho de la ciudad de Catamayo a través de un cuestionario de 4 preguntas, resultados que a continuación se procede a detallar:

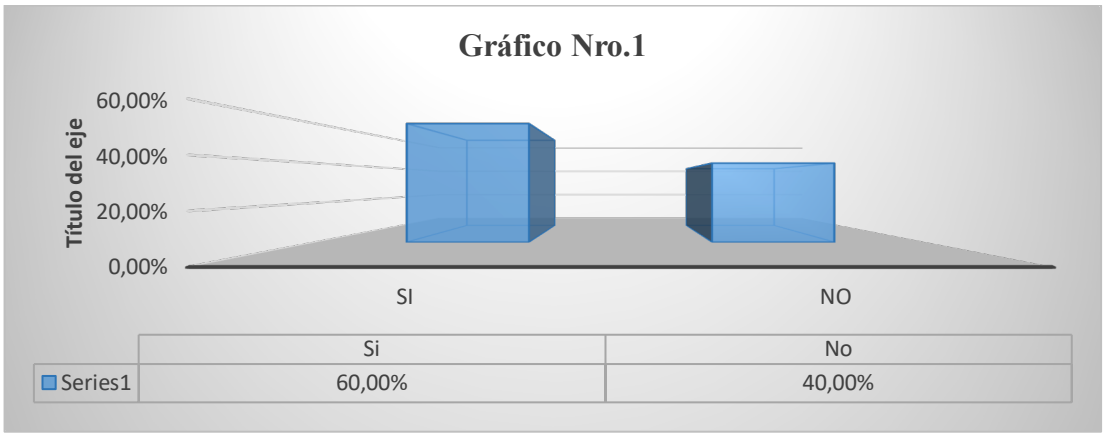
Primera pregunta: ¿Considera usted el teletrabajo como una figura laboral ventajosa para el Ecuador y con impacto a futuro?

Cuadro Estadístico Nro.1

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	18	60
No	12	40
Total	**30**	**100%**

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Catamayo
Autora: Andrea Cecibel Paladines Quizhpe.

Representación Gráfica



Interpretación:

En la primera pregunta realizada a los 30 encuestados, dieciocho profesionales que representan al 60% respondieron que sí, ya que el teletrabajo permite combinar las actividades laborales con otras de carácter personal, familiar y social. Mientras que doce personas que representan al 40% respondieron que no, porque el país no cuenta con tecnología de punta que se requiere para ejercer esta modalidad de trabajo.

Análisis:

En cuanto a la encuesta realizada a las 30 personas, estoy de acuerdo con los dieciocho encuestados que respondieron sí en lo referente a la flexibilidad que surge con el teletrabajo, ya que como lo han expresado los encuestados, permite por una parte desempeñarse laboralmente y a su vez estar más pendiente de las cuestiones familiares, que si bien es cierto hoy en día son descuidadas por los padres de familia, justamente por el hecho de pasar demasiado tiempo dedicados a su trabajo; vale recalcar que esta realidad no es solo cuestión de sentimentalismo, sino de ese velar por el núcleo de la sociedad, como bien lo expresa el vulgo, pues al existir personas bien formadas desde el seno familiar, se otorgaría a la nación, ciudadanos de calidad que contribuyen desde su ser, positivamente con el crecimiento del país, en todos los aspectos.

Segunda pregunta: De los siguientes derechos laborales, marque con una X, cual considera usted que se vulneran en relación al teletrabajo.

- Derecho a Salud Ocupacional
- Derecho a la Desconexión Digital
- Derecho a contar con los recursos necesarios por parte del empleador para teletrabajar.

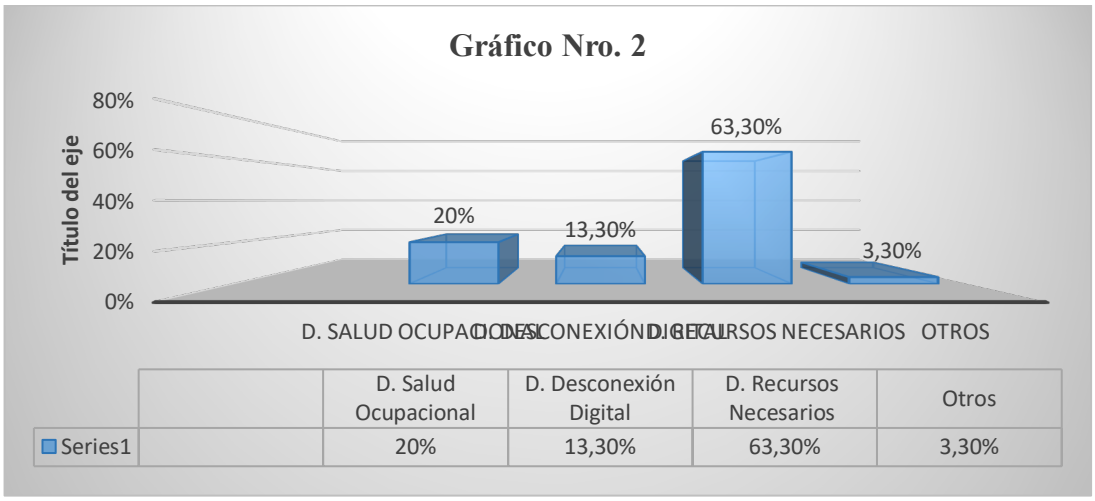
- Otros

Cuadro Estadístico Nro.2

Indicadores	Variables	Porcentaje
D. Salud Ocupacional	6	20
D. Desconexión Digital	4	13.3
D. Recursos Necesarios	19	63.3
Otros	1	3.3
Total	**30**	**99.9%**

- **Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Catamayo
- **Autora:** Andrea Cecibel Paladines Quizhpe.

Representación Gráfica



Interpretación:

En la segunda pregunta realizada a los 30 encuestados, seis personas que representan el 20% respondieron D. Salud Ocupacional, cuatro encuestados que forman parte del 13.3% seleccionaron D. Desconexión Digital, diecinueve personas que representan el 63.3% optaron por D. Recursos Necesarios y una persona que representa el 3.3% eligió Otros.

Análisis:

En relación a esta segunda pregunta, ratifico lo manifestado por las diecinueve personas que representan el 63.3% siendo la mayoría en cuanto a los demás encuestados, los mismos que testifican el incumplimiento en cuanto a la entrega de equipos, elementos e insumos a los servidores públicos que teletrabajan, pese a que el … Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servicio Público así lo establece, es evidente la vulneración de derechos para con el teletrabajador; sin materiales es imposible un buen desempeño, pero no le queda de otra a los funcionarios públicos, que prestar sus propios recursos, al menos si desea conservar su trabajo, pues si reclamara tendría asegurado su despido, he aquí otro problema grave que acompaña al primero y es la tan nombrada corrupción, es lamentable decirlo pero es la verdad, esta es una lacra que vive contaminando a la sociedad, al Estado. Sí al menos se reconociera en parte los gastos que tiene el teletrabajador al otorgar sus equipos para laborar, se justificaría la irresponsabilidad de las autoridades, así mismo se considera que las personas encuestadas palpan tan bien la realidad en cuanto al teletrabajo que también un 20% se inclina por Derecho a la Salud ocupacional, otro 13.3% opto por el Derecho a la Desconexión digital, pues notan que no se cumple, finalmente un 3.3% seleccionaron otros.

Tercera pregunta: De los siguientes mecanismos de control, seleccione entre una y dos alternativas, que usted crea conveniente aplicar en materia de teletrabajo.

- Visita al domicilio del teletrabajador
- Monitoreo con GPS
- Registro Digital

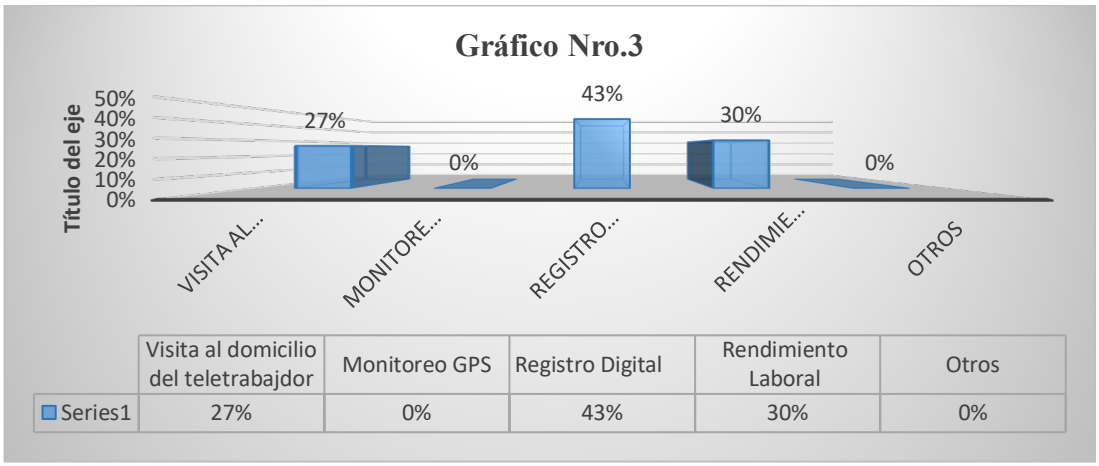
- En base al rendimiento laboral
- Otros

Cuadro Estadístico Nro. 3

Indicadores	Variables	Porcentaje
Visita al domicilio del teletrabajador	8	26.6
Monitoreo GPS	0	0
Registro Digital	13	43.3
Rendimiento Laboral	9	30
Otros	0	0
Total	**30**	**99.9%**

- **Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Catamayo
- **Autora:** Andrea Cecibel Paladines Quizhpe.

Representación Gráfica



Interpretación:

En la tercera pregunta ocho personas que representan el 26.6% optaron por Visita a domicilio, del total de encuestados ninguno eligió Monitoreo GPS, trece encuestados que forman parte del 43.3% optaron por el Registro Digital, nueve personas que

representan el 30% prefirieron Rendimiento Laboral y en cuanto a la opción otros, ninguno escogió está respuesta.

Análisis.

En lo que respecta a la tercera pregunta manifiesto estar de acuerdo con la opción del Registro Digital, en la que participaron trece personas, las mismas que representan el 43.3% de encuestados, incluso comparto con aquellos que eligieron el rendimiento laboral, los mismos que figuran 9%, pienso que bien se pueden emplear estas dos formas de control, pues el Registro Digital también permitirá llevar a detalle el rendimiento por parte de los servidores públicos, lo que serviría de gran ayuda para la institución empleadora, ya que esta podrá saber quién en realidad toma interés en su trabajo y quién no. También he podido visualizar que los encuestados prefieren la primera alternativa, Visita al domicilio al teletrabajador, aunque puede ser una opción no comparto ya que al aplicarse se estaría invadiendo la privacidad del mismo.

Puedo manifestar estar de acuerdo con las quince personas encuestadas que escogieron la opción de controlar al teletrabajador en base a su rendimiento laboral, más que a cualquier otra opción, siendo en realidad más beneficiosa para ambas partes, este también es un tema de flexibilidad, el trabajador podrá incluso en menos de ocho horas cumplir con sus obligaciones de manera plena y gratificante, que pasar ocho horas sentados en el computador a esperar que llegue la hora para retirarse de su trabajo y es más sin haber producido mucho, a diferencia de aquel servidor competente, esto también podría reflejar el interés de aquel que en verdad desea y ama su trabajo, siéndole fácil al empleador determinar a quién le renueva su contrato y a quién no. También he podido visualizar que los encuestados también prefieren la segunda

alternativa, el registro digital, pienso que puede más bien esta opción combinarse con la primera, sin embargo, seria elección de la autoridad, como tercera y cuarta opción que se encuentran en iguales porcentajes está el monitoreo GPS y la visita a domicilio, desde mi perspectiva descartaría el GPS, podría considerar Visita al domicilio en ciertos casos.

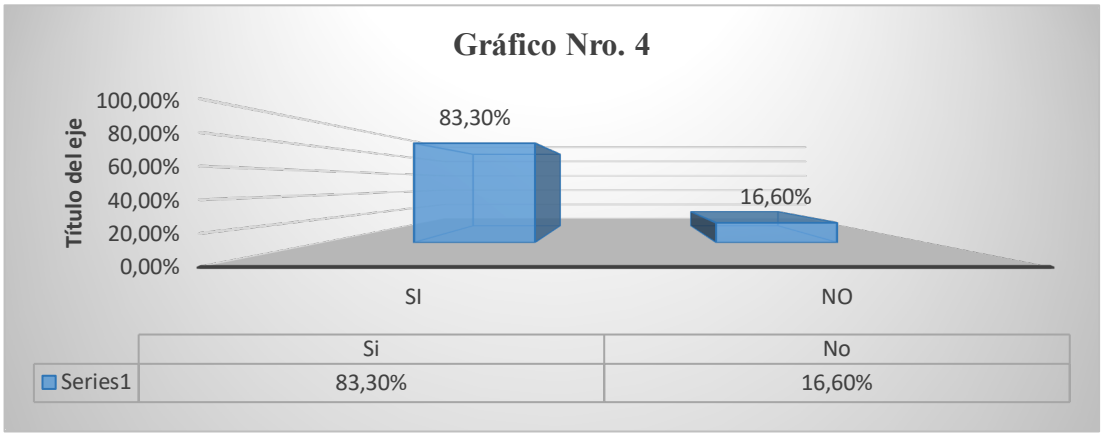
Cuarta pregunta: ¿Está de acuerdo con la presentación de un proyecto de reforma legal a la Ley Orgánica de Servicio Público, para que se disponga en el … Art (25.1) sanciones administrativas al empleador que no garantice el derecho a la desconexión digital, salud ocupacional y entrega de equipos, elementos e insumos al servidor público que teletrabaja?

Cuadro Estadístico Nro. 4

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	25	83.3
No	5	16.6
Total	**30**	**99.9%**

- **Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Catamayo
- **Autora:** Andrea Cecibel Paladines Quizhpe.

Representación Gráfica



Interpretación:

En la cuarta pregunta realizada a los treinta encuestados, veinticinco de ellos que representan el 83.3% respondieron sí, mientras que los cinco restantes que son parte del 16.6% indicaron no. En la cuarta pregunta realizada a los treinta encuestados, veinte y cinco de ellas que representan el 83.3% respondieron si, mientras que cinco de los encuestados que son parte del 16.6% dijeron que no.

En la cuarta pregunta realizada a los treinta encuestados, veinticinco de ellos que representan el 83.3% respondieron sí, mientras que los cinco restantes que son parte del 16.6% indicaron no.

Análisis:

Con respecto a los resultados de la encuesta en lo referente a la pregunta sobre aplicar un proyecto de reforma en lo que tiene que ver con el teletrabajo, concretamente para sancionar a las autoridades administrativas encargadas de garantizar derechos esenciales que beneficien al servidor público, tales como entrega de materiales, insumos y equipos, así como el derecho a la desconexión digital y salud ocupacional, estoy totalmente de acuerdo con las veinticinco personas que sí están de acuerdo con la presentación de un proyecto de reforma legal, hablamos del 83.3% mayoría, pues esta será la manera de poder frenar la arbitrariedad de aquellos funcionarios que en el marco de sus competencias irrespetan la normativa del teletrabajo, perjudicando así a aquellos servidores públicos que ejercen esta modalidad de trabajo.

6.2 Resultados de la Entrevista

La técnica de la entrevista se aplicó a diez profesionales, entre ellos, abogados, docentes, funcionarios del Municipio de Catamayo, un cuestionario de cuatro preguntas, obteniendo los siguientes resultados.

Primera Pregunta: ¿Considera usted que es necesario establecer sanciones administrativas por incumplimiento al empleador, que vulnere derechos del servidor público que teletrabaja?

Respuestas:

Primer Entrevistado: Son necesarias las reformas para mejorar la legislación y garantizar el derecho a la seguridad jurídica, puesto que siempre se debe contar con normas claras y precisas para que todos los habitantes conozcan.

Segundo Entrevistado: Sí, porque como ciudadanos aún no tenemos esa facilidad de cumplir las normas conforme se establecen; así como hay empleadores que cumplen con la ley hay otros que no lo hacen por lo que es necesario para estos casos, establecer normas.

Tercer Entrevistado: Sin reformas a la ley vigente, hay una desprotección evidente de los derechos del servidor público que trabaja bajo esta modalidad.

Cuarto Entrevistado: Pienso que sí se deben establecerse sanciones, porque se incumplen nuestros derechos, no se respeta el derecho a la desconexión digital, estamos incluso hasta la noche contestando a las solicitudes y llamadas que se nos hacen, cuando ya debemos descansar, irrespetando hasta la intimidad de nuestro hogar.

Quinto Entrevistado: El empleador no puede sancionar en su totalidad al personal que incumpla con los derechos de los servidores públicos ya cuando existen leyes relacionadas al teletrabajo, es más bien el empleador el que debe ser sancionado tanto administrativa como legalmente por incumplimiento.

Sexto Entrevistado: Considero que sí, para poder garantizar los derechos del empleado, pues tanto el derecho a la desconexión digital, salud ocupacional y entrega de equipos elementos e insumos son infringidos.

Séptimo Entrevistado: Sí se debería sancionar, es injusto el abuso que hemos vivido, con obligaciones que cumplir sin el implemento de herramientas digitales necesarias para trabajar, sufriendo hasta descuentos salariales.

Octavo Entrevistado: Lo pertinente seria, sí, pues de la misma forma en la que se nos exige a los servidores públicos el cumplimiento de nuestras responsabilidades también los empleadores deberían ser justos y cumplir con sus deberes, hoy por hoy en un proceso que tiene que ser reciproco.

Noveno Entrevistado: Dentro de la Administración Pública lo primero que debemos tener en claro son las normas**,** la ley que sea explicita, la norma debe tener la claridad de las condiciones que permitan sancionar, así como también aquellas que permitan elogiar, a falta de esto se presencia el vacío jurídico.

Décimo Entrevistado: El teletrabajo es una normativa nueva que ha enfrentado el país, por lo que carece de una legislación amplia, tal es el caso de no existir sanciones por incumplimiento de derechos del servidor público, afectando así a las personas que teletrabajan, cuando sería muy necesario.

Comentario de la Autora: Al igual que las diez personas entrevistadas concuerdo con la necesidad de establecer sanciones administrativas para aquellos empleadores que a sabiendas de su obligación en cuanto a su deber de garantizar los derechos del servidor público no lo hacen, ocasionando una lesión grabe a la seguridad jurídica contenida en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador como bien lo expresa uno de los interrogados, sin sanciones es imposible frenar ese irrespeto a la normativa vigente como bien lo señalan los tratadistas, es preciso un castigo frente a una conducta maliciosa que afecte la estabilidad pública del infractor, con la corrección temprana es posible evitar una continua vulneración de derechos y una lección moral para quien no ha sido consciente de la supremacía de la norma escrita.

Segunda Pregunta: ¿Cree usted que, al cumplirse conforme a la ley, las exigencias en cuanto a entrega de materiales, derecho a la desconexión digital y cuidado de la salud ocupacional, no existiría vulneración de derechos del servidor público que teletrabaja?

Respuestas:

Primer Entrevistado: Creo que sí, sí el empleador les diera todas las herramientas a los servidores no hubiera vulneración de derechos, lastimosamente algunas instituciones públicas no han provisto de las herramientas necesarias para el teletrabajo lo que afecta al servicio público y por ende a toda la sociedad.

Segundo Entrevistado: En cuanto al Derecho a la Desconexión Digital, dentro de la normativa se establece que como servidores públicos tiene un horario establecido de 8 horas para trabajar, pero en caso del teletrabajo hay cargos en los que se requiere que

se laboren más de 8 horas, desde luego se reconocen horas extras, pero en caso de no hacerlo, es necesario regular.

Tercer Entrevistado: Existe un inmenso grado de desinformación sobre los derechos que nos corresponden, las autoridades nos resaltan cuales son nuestros deberes, pero no nos reúnen para comunicarnos cuales son nuestros derechos. Hay un abuso descontrolado que necesita ser frenado con sanciones.

Cuarto Entrevistado: Ya no existiría vulneración, al haber una ley que respalde el teletrabajo.

Quinto Entrevistado: No solo existe vulneración de derechos sino también acoso laboral, ya que al momento de exigirle al trabajador que encienda su cámara se estaría invadiendo su privacidad, para ello es necesario que se reforme la ley tanto de deberes como derechos.

Sexto Entrevistado: Depende también del contrato que se haya establecido al inicio del trabajo, sobre las cláusulas por parte del empleador.

Séptimo Entrevistado: Seria lo más lógico, pero ha pasado lo contrario, se nos han violentado estos derechos casi en un 70%, se habló de reducción de horario con un descuento al salario por un tiempo de seis meses, por lógica podríamos aceptar que por trabajar menos ganaríamos menos, pero no fue así, subimos de 8 a 14 horas a laborar ininterrumpidamente por cumplir con el teletrabajo como nuestra obligación.

Octavo Entrevistado: Hoy no es una realidad que se nos otorgue lo necesario para trabajar, como internet, parece mentira, pero hasta se nos ha cuestionado nuestra labor cuando trabajamos más de las 8 horas, sin considerar la parte humana el hecho de que

tenemos familia, obligaciones personales, solo es trabajo, si se respetaran nuestros derechos nos facilitarían nuestras labores.

Noveno Entrevistado: Si la ley ofrece todas estas garantías no se está vulnerando**,** pero la realidad es diferente, la cantidad de tiempo en el computador, el desgaste físico y mental no estaba previsto, el teletrabajador no hace las ocho horas lamentablemente hace casi el doble y eso no es considerado, lo que, si te exigen cumplir con tus labores sin importar otras condiciones, a más del internet que en la mayoría de casos no funciona adecuadamente.

Décimo Entrevistado: No puede existir vulneración de derechos mientras se cumpla tal cual manda la ley, sucede lo contrario cuando se pasa por alto, pues es ahí cuando nos enfrentamos a un problema grande, porque sabemos que incluso se atenta con los derechos que emanan directamente de la Constitución del país.

Comentario de la Autora: Al garantizar el derecho a la desconexión digital sin interrupción alguna, una vez cumplidas las 8 horas laborables se garantizaría también el Derecho a la Salud Ocupacional, porque el servidor público que teletrabaja está disponiendo adecuadamente del tiempo que le corresponde para su descanso físico, mental y emocional, así como de la relación familiar o social, por otra parte si se otorgarán a los teletrabajadores todos los insumos que se requieren para su trabajo la satisfacción seria plena, no surgirían quejas en cuanto a la vulneración de sus derechos, porque se cumple lo que la ley dice, sim embargo el gran problema jurídico en nuestros país, es que existe abundante normativa pero no se la garantiza en su totalidad, la mayoría es letra muerta y este problema no solo es en el sector público, es en todos los sectores de interés social.

Tercera Pregunta: ¿Considera usted que existe un vacío jurídico en la Ley Orgánica de Servicio Público … Art (25.1) en lo referente al teletrabajo, al no contener normas claras y precisas sancionadoras por incumpliendo, que vulneran los derechos del servidor público?

Respuestas:

Primer Entrevistado: Existe el vacío, obviamente no está previsto en la Ley Orgánica de Servicio Público, se lo incluyo al teletrabajo en el artículo 25 que trata de las jornadas, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se decía que todas las unidades deben contratar bajo la modalidad de teletrabajo, así como dar todas las facilidades, pero no realmente existe un vacío jurídico.

Segundo Entrevistado: Claro que sí, el servidor público necesita garantizar su salud y demás derechos, hay que agregar más numerales en la ley, sobre todo que para que se pueda sancionar al empleador por incumplimiento y tengan más ventajas los empleados.

Tercer Entrevistado: Sí, son varios los vacíos, ligados a la falta de regulación de las horas de trabajo, pues se trabaja más de lo establecido por la norma arriesgando incluso hasta nuestra salud, en el teletrabajo no hay contención emocional, a más de las limitaciones en las plataformas digitales entregadas para trabajar, por lo que se vulneran todos los derechos.

Cuarto Entrevistado: Hay el vacío jurídico, por lo que se debe reformar dicha ley para ajustarla a la nueva realidad.

Quinto Entrevistado: Considero que la modalidad teletrabajo si debe tener sustento legal, ya que las instituciones se han visto en la obligación de buscar otros medios para verificar el cumplimiento de sus funciones, por los vacíos jurídicos que permanecen en la ley.

Sexto Entrevistado: Se trabaja más de las 8 horas que deberíamos, las entidades superiores nos envían trabajo que hacer fuera del horario de trabajo, soy testigo de que realizo horas extraordinarias, creo que no sería correcto quedarse hasta las 10 de la noche trabajando, hay mucha exigencia hasta los fines de semana, lo que afecta a la salud, uno se estresa, la vista se desgasta y para recibir un sueldo que no es justo, para nosotros si hay sanciones por incumplimiento de nuestros deberes y para el empleador no, siendo notable el vacío jurídico.

Séptimo Entrevistado: Sanciones jurídicas existen para nosotros como servidores públicos sino presentamos evidencias de que hemos cumplido con nuestra labora, pero no hay sanciones para el ministerio o para el gobierno que incumple, ahí se pasa por alto, siendo muy injusto.

Octavo Entrevistado: Hay un vacío, pese a que en la norma se enumeren nuestros derechos, no han considerado demás parámetros importantes, pues solo quien vive la realidad comprenden.

Noveno Entrevistado: Hay un vacío, que puede ser suplido, las normas se las hace en base a un diagnóstico de socialización y buscando la problemática para solucionar el mismo, esto no sucede; nunca se previno, lo único que se busco es la manera de justificar el trabajo del empleador, al principio parecían cumplirse estos derechos, pero con el tiempo ha cambiado vulnerándose nuestros derechos.

Décimo Entrevistado: Efectivamente el vacío es notable porque la ley estima garantías a favor de los servidores públicos, en caso de vulnerar las mismas, como se contrarrestaría este problema, es ahí cuando se necesitan sanciones y como en la LOSEP no se contemplan, entonces no hay un respaldo jurídico.

Comentario de la Autora: La ausencia de reglamentación legislativa en materia de teletrabajo es evidente, quizás se pueda comprender que no se ha previsto adecuadamente una norma para esta modalidad porque la crisis sanitaria presionó a las autoridades a adoptar medidas temporales hasta el cese de la misma, sin embargo ha pasado un año y estamos entrando a otro, quizás el coronavirus es una de las muchas pandemias similares a la de la gripe española, la peste negra que permanecían por varios años en el medio, por lo que frente a esta verdad, es necesario tomar mayor importancia al teletrabajo, ya que este a sido el medio eficiente que permitió movilizar digitalmente la sociedad, retomando la educación, el trabajo, la economía y más.

Cuarta Pregunta: ¿Qué alternativa de solución daría usted para garantizar los derechos del servidor público que ejerce teletrabajo?

Respuestas:

Primer Entrevistado: Se regule y norme adecuadamente el teletrabajo, que las sanciones se apliquen tanto para el empleador como para el servidor público que no cumplan con sus obligaciones correspondientes en el ejercicio del teletrabajado.

Segundo Entrevistado: Se debe dotar de tecnología a todos los servidores públicos, a más de ello es necesario capacitar a todo el personal sobre todo de talento humano que desconocen la norma, es por eso que hay mucha vulneración de derechos que afectan a los servidores públicos.

Tercer Entrevistado: Se debe capacitar a los servidores públicos para que no solo conozcan sobre sus deberes y obligaciones, sino también sobre sus derechos, así como la formación tecnológica, también se debe delimitar las funciones de los servidores públicos según sus funciones o cargos y establecer retribuciones en caso de gastos por parte del empleado público en el marco del teletrabajo.

Cuarto Entrevistado: Deben existir reformas que respalden al servidor público en cuanto al teletrabajo y capacitaciones constantes al teletrabajador sobre el manejo de las plataformas digitales, así como para informar sobre los derechos, deberes y obligaciones que nos corresponden.

Quinto Entrevistado: Existen los alcances, instructivos, lineamientos o acuerdos ministeriales que se deberían elaborar a nivel legal para esta modalidad de teletrabajo, porque la ley no tiene bien definidas las sanciones, obligaciones y derechos.

Sexto Entrevistado: Se respete el horario de trabajo establecido y no exista una recarga laboral, así como las sanciones al empleador por vulneración de los derechos del servidor público.

Séptimo Entrevistado: Creo en lo personal que se debería tomar en cuenta nuestras opiniones o sugerencia, formar especie de comisiones en cada institución encargada para que se escuche también nuestras inconformidades en esta modalidad**,** solo nos viven amedrentando que si no presentamos nuestras evidencias de labores nos sancionan.

Octavo Entrevistado: Darle más importancia al teletrabajo por ser una figura permanente y otra alternativa seria la capacitación en lo que tiene que ver con el manejo de las plataformas virtuales.

Noveno Entrevistado: Que el teletrabajo este en la norma, en el reglamento y manual de funciones, es así como funcionan, si esto ocurre van a estar garantizados nuestros derechos, así será más fácil saber a qué nos comprometemos, cual son tus responsabilidades y cuál es el objetivo de tu trabajo.

Décimo Entrevistado: Seria oportuno considerar que el teletrabajo es ya una organización más de trabajo, moderna desde luego, pero respaldada por la Constitución de la República del Ecuador, por lo que se debe dar más énfasis a la misma, capacitar a los servidores públicos sobre sus deberes, obligaciones sobre todo derechos, así como dotar de los recursos necesarios para que puedan teletrabajar.

Comentario de la Autora: Para que las soluciones ofrecidas por los entrevistados resulten se debe pensar que el teletrabajo no es cuestión temporal, solo por pandemia, el teletrabajo es ya una nueva forma de organización laboral reconocida por la constitución, que merece ser tomada con mayor importancia, porque estará en continuo crecimiento ya que coexiste con las tecnologías de la información y la comunicación, lo que cobra mayor importancia porque vivimos en la era digital y aunque un país se resista al cambio ya sea por falta de soporte tecnológico u otras razones, es inevitable esta invasión que tiene que ser enfrentada desde ya por las autoridades, empezando por establecer una normativa más amplia y acorde a las realidades de nuestro medio, las mismas que puedan ser ejecutadas y no únicamente plasmadas en un libro jurídico.

6.3 Estudios de Noticias

Noticia N°1

1.Datos Referenciales

Fuente: El Comercio

Noticia: 'Fatiga Zoom': el cansancio por exceso de video llamadas.

Fecha de Publicación: 16 de marzo de 2021 10:58

Página Web: https://www.elcomercio.com/tendencias/fatiga-zoom-cansancio-exceso-videollamadas.html

2.Antecedentes:

La crisis sanitaria provocada por el nuevo coronavirus ha disparado el uso de aplicaciones de videoconferencias, con fines personales, laborales o educativos. Pero también se ha podido constatar que el empleo de estas plataformas crea un cansancio significativo en las personas. Se la conoce como 'fatiga Zoom', por la más popular de estas interfaces, pero se refiere también al uso de otras como Skype, Teams, FaceTime, Hangouts, etc.

¿Por qué cansa comunicarse a través de una pantalla? El psicólogo Darwin Calero explica que las video llamadas eliminan aspectos sutiles fundamentales de la comunicación presencial, no se ve el cuerpo entero de la otra persona y el cerebro trata inconscientemente de adivinar todo el tiempo pequeños gestos que pueden ser reveladores: desde el movimiento de manos y pies hasta el poder ver lo que el interlocutor ve a su alrededor, no lograrlo, estresa y puede provocar la 'fatiga Zoom'.

Por otra parte, mostrar parte de nuestro hogar puede ser tomado como una invasión de la intimidad, lo que inconscientemente nos pone a la defensiva y contribuye a la 'fatiga Zoom'.

Además, durante la pandemia muchas personas se actualizan en un mundo informático desconocido, ese es un esfuerzo que genera cansancio, sobre todo por la falta de dominio del medio.

3.Comentario de la Autora:

La Fatiga zoom, el problema del milenio que produjo la pandemia, pues no existía otra forma de empezar a retomar el trabajo, la educación y socialización sino de manera virtual, es muy grande la necesidad de relacionarse, pues el ser humano está hecho para convivir con otros, por lo que no hubo otra alternativa que cambiarle el sentido a los medios tecnológicas y pasar del entretenimiento a la seriedad virtual, pese a ello la desencadenante crisis física y emocional que se ha producido por pasar horas frente al computador es preocupante, es ahí donde cabe el adagio popular "Mucho de algo cansa", ¿Qué hacer? es la pregunta que surge, la respuesta es el respeto del derecho a la desconexión digital, si se exige el cumplimiento de este Derecho se reduciría la inconformidad de las masas frente a esta modalidad de trabajo virtual. Es una paradoja la verdad, de anhelar estar todo el tiempo conectados pasamos a desear desconectarnos.

Noticia N°2

1.Datos Referenciales

Fuente: El Universo

Noticia: Teletrabajo en Ecuador: "Es la peor experiencia que he tenido. Laboro 15 horas al día y me pagan 6".

Fecha de Publicación: 18 de octubre, 2020 - 08h00

Página Web:

https://www.eluniverso.com/noticias/2020/10/15/nota/8015311/desconexion-trabajadores-acoso-laboral-denuncias-ecuador/

2.Antecedentes:

El tiempo que Andrés destinaba para dialogar con su madre ya no existe, apenas tiene 9 horas al día para dormir, bañarse y ayudar en algo con los quehaceres domésticos. Tampoco tiene espacio para ejercitarse, pues asegura que trabajar 15 horas al día lo deja exhausto con su único deseo de ir a la cama, este ritmo de trabajo lo lleva por más de cuatro meses generando que tome paracetamol y valeriana para calmar sus dolores musculares y nervios, dice que hasta bajó de peso. Andrés labora para un call center en Guayaquil y tiene su jornada reducida al 30%, pensó en denunciar a la compañía, pero por temor a un despido no lo hizo.

3.Comentario de la Autora:

Las consecuencias del teletrabajo son innumerables, el cansancio físico, los problemas de estrés, la falta de relación personal, por otra parte las exigencias de los empleadores

e incluso los abusos de estos que a cuenta de ser jefes, se atreven a reducir hasta el salario de sus trabajadores, la decepción del personal que teletrabaja es conmovedora, más aun cuando nadie defiende a los mismos, pese a que en Ecuador ya se cuenta con normativa que regula el teletrabajo, en la cual hasta se mencionan algunos de los Derechos principales que deben ser garantizados, pero según el testimonio de esta persona, no se efectivizan, justamente por la carencia de normas sancionadoras por incumplimiento, creo necesario considerar las quejas que existen, para hacerles llegar a las autoridades competentes y estas a su vez aunque sea por presión social, se preocupen por ampliar la normativa acorde a la situación real que atraviesan los ecuatorianos que teletrabajan, para ello se podría tomar de ejemplo las leyes de otros países vecinos que han sido más acertadas en este aspecto.

Noticia N°3

1.Datos Referenciales

Fuente: El Expreso

Noticia: Quejas por irrespeto a normas del teletrabajo, en aumento.

Fecha de Publicación: 30/10/2020 17:30

Página Web: https://www.expreso.ec/actualidad/economia/quejas-irrespeto-normas-teletrabajo-aumento-92786.html

2.Antecedentes:

"Si no puede ponerse la camiseta, este trabajo no es para usted", el mensaje le llegó a Andrés T. (nombre protegido) a las 23:00 de un lunes, el mes pasado, el joven

trabajador del área administrativa de una universidad pública de la capital, le había insistido a su jefa que, debido a la hora, su jornada de trabajo había terminado y no podía cumplir con el pedido que le había hecho minutos antes, no era la primera vez, era la doceava desde que empezó la emergencia sanitaria por COVID-19, tras su negativa, fue sancionado, ahora esos mensajes, al igual que capturas de correos electrónicos y llamadas telefónicas reposan en las manos de la abogada laboral Carolina Astudillo.

"Desde septiembre llevo tres casos similares, donde hay un abuso de parte del empleador al horario de desconexión, y un acoso sistemático al empleado que quiere que se respete su jornada", explicó.

3.Comentario de la Autora:

Es increíble como las autoridades representantes del sector público encargadas de garantizar los derechos de los servidores públicos por su calidad de empleadores, más bien los vulneran y con una actitud prepotente, a tal punto que intimidan al teletrabajador cuando este sabiendo de su derechos intenta efectivizarlos, pero su superior/a manifiesta que de no estar satisfecho con su trabajo, puede buscar otro de su gusto, podemos notar un grado de arbitrariedad inaceptable, que termina siendo perdonado por la mayoría de empleados públicos que conocen lo difícil que es conseguir un trabajo estable en nuestro país, por lo que terminan aceptando lo que sus empleadores dispongan aunque estos no actúen conforme la ley ordena, pues las necesidades de los trabajadores son enormes más aun con la crisis sanitaria, ellos en contra de su voluntad estarían dispuestos a hacer lo que sea por no ser despedidos, son pocos los que deciden denunciar estos actos maliciosos. El Ecuador tiene en sus

funciones personal que no está interesado en velar los intereses generales sino los particulares, siendo esta una violación incluso a la norma constitucional Art.83 que detalla con claridad los deberes y responsabilidades de los ecuatorianos, como parte del buen vivir.

Noticia N°4

1.Datos Referenciales

Fuente: Pasión por el Derecho

Noticia: La compensación en el teletrabajo: ¿el trabajador tiene derecho al reembolso por los gastos incurridos en esta modalidad?

Fecha de Publicación: 9 junio, 2020

Página Web: https://lpderecho.pe/compensacion-teletrabajo-trabajador-tiene-derecho-reembolso-gastos-incurridos/

2.Antecedentes:

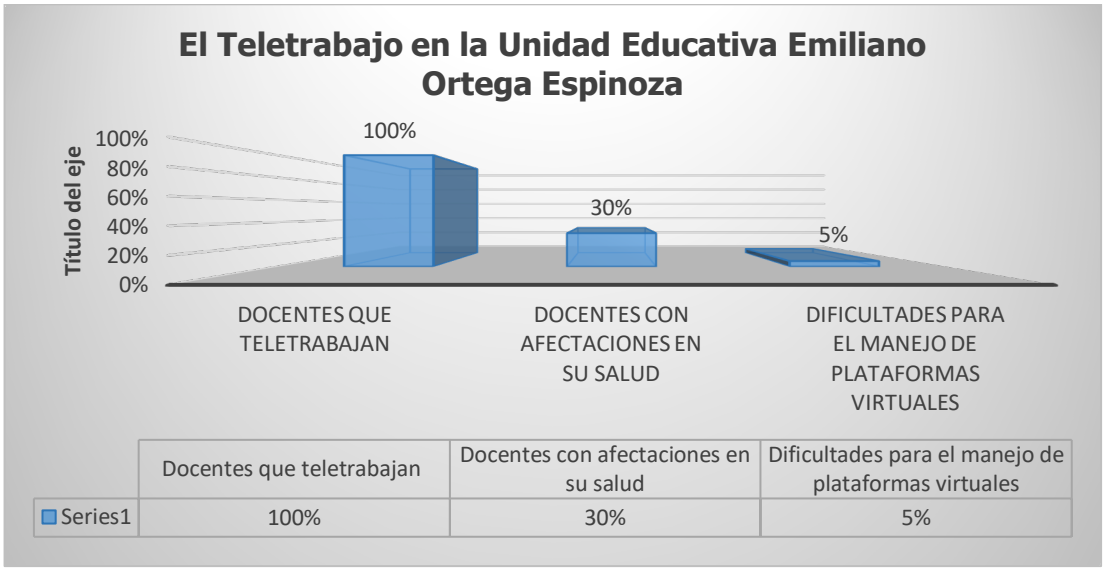
El 27 de mayo, los medios de comunicación informaron que el Tribunal Supremo de Suiza sentenció que el empleador está obligado a asumir el pago parcial del departamento del trabajador, debido a que representa un gasto compensable en el **teletrabajo** (Gestión, 2020). Si bien la decisión judicial es de abril del año pasado, resulta de interés para la mayoría de personas que trabajan desde su hogar en la actualidad. La ajenidad es una característica de la relación laboral que supone que el empleador, interesado en realizar la actividad empresarial, debe incurrir en todos los costos para alcanzar su finalidad, por su parte, el trabajador solo ofrece su capacidad laboral, encontrándose exento de asumir tales costos en su patrimonio (Toyama, 2016).

Debido a ello, el empleador está obligado a otorgarle al trabajador una contraprestación por sus labores realizadas: la remuneración, así como también los implementos para el cumplimiento de las funciones de la empresa: las condiciones de trabajo, la obligación del empleador de entregar las condiciones de trabajo emana de los deberes de buena fe y protección, el primero está dirigido a permitir que el trabajador ejerza su derecho a la ocupación efectiva; el segundo, a que este goce de condiciones de salud y seguridad que garanticen su desarrollo adecuado (Pizarro, 2006).

3.Comentario de la Autora:

Esta noticia detalla algo importante en cuanto al Teletrabajo, y es la característica de la ajenidad que es parte de la relación laboral, el empleado solo ofrece su capacidad y responsabilidad para ejercer sus labores, nada más, mientras que el empleador es quien otorga lo necesario para el desempeño de esas capacidades, pues es este el más interesado en el crecimiento de su institución o empresa, por lo que sería lógico que asuma los gastos que conlleva el teletrabajar, tales como el pago del internet, la disponibilidad de los medios técnicos, la preocupación por asegurar que sus empleados laboren en un ambiente digno, así sea en su domicilio, el deber del trabajador es cuidar de lo encomendado así como de rendir productivamente en su cargo. Estas situaciones deberían convertirse en cláusulas del contrato de teletrabajo, para que en caso de vulneración de los derechos del empleado público, este pueda contar con un respaldo legal, así también en caso de que este no cumpla con sus deberes como empleado su empleador posea la evidencia documental para su defensa.

6.4 Análisis de Datos Estadísticos



El análisis de los datos estadísticos señalan que en el entorno educativo de la Unidad Educativa Emiliano Ortega Espinoza teletrabajan 61 docentes siendo estos el 100%; el 30% de ellos han presentado afectaciones en su salud que se relacionan con la vista, lumbalgias y estrés; un 5% de docentes tienen dificultades para manejar las plataformas virtuales, así como las redes sociales, cuya sugerencia a raíz de esta situación consiste en brindar capacitaciones constantes a los servidores públicos que teletrabajan, enfocándose más en el personal que presente mayores complicaciones; las quejas presentadas en torno a esta modalidad se relacionan más con los padres de familia, quienes al parecer no cuentan con los elementos necesarios para la educación de sus hijos, como un buen servicio de internet, dispositivos electrónicos y más, lo que complica el trabajo a los docentes.

7 DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos

En el presente subtema se procede a analizar y sintetizar los objetivos planteados en el proyecto de tesis legalmente aprobado; existiendo un objetivo general y un especifico que a continuación se verifican.

7.1.1 Objetivo General

El objetivo general que consta en el proyecto de tesis es el siguiente:

"Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico de los derechos del servidor público que ejerce la modalidad de Teletrabajo".

El presente objetivo general se verifica con el desarrollo de la Revisión de la Literatura, ubicada en el punto cuatro, de la tesis, en donde se realiza un estudio conceptual dentro del marco conceptual abarcando como temáticas: Trabajo, Derecho Laboral, Flexibilidad laboral, Estabilidad laboral, Administración Pública, Servidor público, Sanción Administrativa, Teletrabajo, Tic(Tecnologías de la información y la comunicación), Salud ocupacional; además se realizó un estudio de las normas legales dentro del Marco Jurídico analizando e interpretando la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público, Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-181; Finalmente se desarrolla un estudio de las doctrinas en el marco del teletrabajo tales como: Origen y antecedentes del Teletrabajo, Dependencia y subordinación en el teletrabajo, El Teletrabajo en el Ecuador, Derecho a la desconexión digital y Falta de control en el cumplimiento de las obligaciones procedentes de la relación laboral.

7.1.2 Objetivo Específico

El objetivo específico que conforma el proyecto de tesis es el siguiente:

"Demostrar el vacío jurídico que existe en el … Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servicio Público en lo referente al teletrabajo, debido a que vulnera los derechos del servidor público al no contener normas claras y precisas sancionadoras por incumplimiento".

El mencionado objetivo específico se comprobó con la tercera pregunta de la entrevista

¿Considera usted que existe un vacío jurídico en la Ley Orgánica de Servicio Público … Art (25.1) en lo referente al teletrabajo, al no contener normas claras y precisas sancionadoras por incumpliendo, que vulneran los derechos del servidor público? El 100% de los profesionales entrevistados dedujeron el evidente vacío en la Ley Orgánica de Servicio Público … Art (25.1), pues en este estipulado no se precisa ningún tipo de sanción para el responsable del cumplimiento de los derechos de quienes teletrabajan en el sector público, a falta de estas disposiciones reglamentarias se vulneran constantemente derechos como el de la Desconexión digital y por ende la Salud Ocupacional, así como el aporte de Equipos, elementos e insumos, hablamos de letra muerta puesto que no se exige al representante de la Institución pública, concretamente al de la Unidad de Talento Humano encargada del cumplimiento de estos deberes, siendo muy necesaria una reforma legal que incluya en el artículo antes mencionado sanciones por incumplimiento de deberes legales por parte del empleador.

7.2 Contrastación de la Hipótesis

La hipótesis que consta en el proyecto de tesis legalmente aprobado, es la siguiente:

“De establecer sanciones por incumplimiento en cuanto a la falta de entrega de materiales necesarios para el desempeño del teletrabajo, así como de medios específicos de control que respeten el Derecho a la desconexión digital y mecanismos de seguridad que garanticen la salud ocupacional del servidor público, no existiría vulneración de derechos, lo que resultaría más productivo en materia de teletrabajo”.

La presente hipótesis fue contrastada al momento de aplicar la primera pregunta de las entrevistas donde el 100% de los profesionales manifestaron al momento de preguntarles **¿Considera usted que es necesario establecer sanciones administrativas por incumplimiento al empleador, que vulnere derechos del servidor público que teletrabaja?** Contestaron que, sin la aplicación de reformas para la inclusión de sanciones en la Ley Orgánica de Servicio Público en lo referente al teletrabajo, en caso de que el empleador vulnere derechos del servidor público que ejerce esta modalidad, se continuaría con la arbitrariedad de los mismos, quienes hasta actúan con prepotencia, incluso intimidando con despidos a quienes pretenden reclamar sus derechos.

Por otro lado, con la segunda pregunta de la entrevista, al interrogarles: **¿Cree usted que, al cumplirse conforme a la ley, las exigencias en cuanto a entrega de materiales, derecho a la desconexión digital y cuidado de la salud ocupacional, no existiría vulneración de derechos del servidor público que teletrabaja?** La mayoría respondieron que sería lo más lógico, pues si se obedeciera a la ley, más bien se estaría garantizando los derechos establecidos en favor de quienes realizan teletrabajo, pero lamentablemente ocurre lo contrario, se trabaja el doble, lo que afecta a la salud, consecuencias a nivel físico y emocional, a más de ello no se otorgan los

implementos necesarios para el trabajo es el mismo servidor público quien aporta de sus bienes materiales, generando más gastos lo que reduce el capital que se destina para las necesidades personales.

Mientras que el análisis de los datos estadísticos señalan que en el entorno educativo de la Unidad Educativa Emiliano Ortega Espinoza el 100% de docentes teletrabajan siendo estos 61 en total; el 30% de ellos han presentado afectaciones en su salud que se relacionan con la vista, lumbalgias y estrés; un 5% de docentes tienen dificultades para manejar las plataformas virtuales, así como las redes sociales, cuya sugerencia a raíz de esta situación consiste en brindar capacitaciones constantes a los servidores públicos que teletrabajan, enfocándose más en el personal que presente mayores complicaciones; las quejas presentadas en torno a esta modalidad se relacionan más con los padres de familia, quienes al parecer no cuentan con los elementos necesarios para la educación de sus hijos, como un buen servicio de internet, dispositivos electrónicos y más, lo que complica el trabajo a los docentes.

7.3 Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal

Debido a la crisis del petróleo, el teletrabajo comenzó a utilizarse en ciertas áreas de Estados Unidos a fines de la década de 1970, el objetivo básico era ahorrar energía y evitar viajes que llevaran al consumo de derivados del petróleo, al mismo tiempo, el teletrabajo se forja como una nueva forma de trabajar, que permitiría descongestionar los centros básicos de las ciudades donde se encontraban las fábricas y oficinas corporativas. El creador de esta nueva forma de trabajo Jack M. Nilles, considera al teletrabajo como un teledesplazamiento, o lo que sería igual a trabajar utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, que en aquel entonces empezaba a

extenderse por el mundo; para Nilles el teletrabajo en una definición simple consistiría en la capacidad de enviar el trabajo a los trabajadores en lugar de lo contrario.

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 325 establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo, reconociendo todas las modalidades de trabajo, con inclusión de labores de auto sustentó y cuidado humano, lo que da mayor valor a la figura de teletrabajo, así mismo el Art. 227 de esta norma constitucional manifiesta que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, transparencia, por lo que al referirnos al teletrabajo en el marco del sector público, también suponemos que para lograr garantizar los mencionados principios así como el buen servicio a la ciudadanía se debe proporcionar a los servidores públicos que teletrabajan, la garantía del respeto a sus derechos, los mismos que se contienen en la Ley Orgánica del Servicio Público en el inumerado del artículo 25, Derecho a desconectarse de sus funciones una vez cumplido el horario de trabajo sin interrupción alguna, lo que a su vez garantizaría la salud ocupacional, pues tendrían el espacio suficiente para descansar y ocuparse de sus asuntos personales, permitiéndoles retomar sus actividades al día siguiente con una actitud vigorosa más no cansada, otro derecho importante es el conceder a los servidores públicos los elementos necesarios para su trabajo, siendo estos deberes de la institución empleadora, deberes que no se cumplen, el Art. 3 inciso 1 del Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-181 indica que la aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral, pese a que la norma es clara, existe la arbitrariedad de parte de las autoridades competentes, que hacen caso omiso a lo que el mismo acuerdo establece en Art. 4 donde se determina que el empleador deberá proveer de equipos, lineamientos e insumos necesarios al servidor público para

el desarrollo del teletrabajo, también menciona sobre la garantía de la salud y seguridad del trabajador mediante el establecimiento de condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores, sería justo que da la misma forma en la que se exige al empleado público se lo haga con el empleador, solo así hablaríamos de lealtad y buena fe. Sí analizamos las leyes extranjeras de países cercanos al nuestro como es el caso del Proyecto de ley de la República de Argentina, podríamos notar que frente a esta modalidad contienen una normativa más sutil y progresiva, por ejemplo en lo que respecta a la entrega de materiales el Art. 4 de este proyecto se dispone que "En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos que genere su uso, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos". En su Art. 10 se menciona que "La autoridad administrativa dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo adecuadas a las características propias de la prestación del teletrabajo, como así también la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad", estas disposiciones son muy eficientes y tendrían que considerarse en nuestra legislación para mejorar la normativa del teletrabajo.

En los enfoques obtenidos de la investigación de campo en las encuestas aplicadas se puede determinar que de 30 profesionales encuestados 25 de ellos que representan el 83.3% respondieron que sí están de acuerdo con la reforma legal a la Ley Orgánica de Servicio Público, para que se disponga en el … Art (25.1) sanciones administrativas al empleador que no garantice el derecho a la desconexión digital, salud ocupacional y entrega de equipos, elementos e insumos al servidor público que teletrabaja, solo así se podría frenar la arbitrariedad de las autoridades encargadas de velar por los derechos de los empleados públicos, de igual forma en las entrevistas realizadas a 10 personas,

todas expresaron su inconformidad en cuanto a la vulneración evidente de derechos para con los teletrabajadores públicos, por lo que estuvieron de acuerdo con el establecimiento de sanciones por incumplimiento al empleador, de lo contrario permanecería el vacío legal, por falta de una reforma, también sugirieron las capacitaciones constantes tanto para dominar las tendencias virtuales que faciliten sus labores, así como el conocimiento de los deberes, derechos y obligaciones de las partes que se contratan.

En el estudio de noticias en el país de España, se informa que uno de cada cuatro teletrabajadores labora más horas que antes de la pandemia y que le cuesta mantener un horario fijo y no distraerse. Curiosamente, echan de menos más reuniones con el equipo con el que colaboran para evitar esa soledad. También indican que "las organizaciones tienen que trabajar con sus empleados para encontrar la mejor manera de ayudarlos en su labor a distancia. Todavía hay muchas áreas que necesitan mejorar y deben implicarse para que sus plantillas se adapten al nuevo sistema de trabajo".

En lo relacionado a los datos estadísticos obtenidos de la Unidad Educativa Emiliano Ortega Espinoza el 100% de docentes teletrabajan siendo estos 61 en total; el 30% de ellos han presentado afectaciones en su salud que se relacionan con la vista, lumbalgias y estrés; un 5% de docentes tienen dificultades para manejar las plataformas virtuales, así como las redes sociales, las quejas presentadas en torno a esta modalidad se relacionan más con los padres de familia, quienes al parecer no cuentan con los elementos necesarios para la educación de sus hijos.

De lo expuesto se evidencia la necesidad de Reformar el … Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servicio Público para garantizar los derechos primordiales del servidor

púbico que teletrabaja, tales como el Derecho a la Desconexión digital, Salud ocupacional y Entrega de equipos, elementos e insumos, por lo que es necesario se considere la reforma que propone sanciones administrativas por incumplimiento al empleador o al representante encargado de la Institución Pública en el marco del teletrabajo que vulnere los derechos antes mencionados a favor del servidor público que teletrabaja. En cuanto a la Entrega de Equipos, elementos e insumos se sugiere crear una política pública que este enfocada en la compensación total o parcial de todos los gastos directos o indirectos que pudiera tener el servidor público por prestar servicios de teletrabajo, de tal forma que no se perjudique al teletrabajador como tampoco al Estado que también tiene que estimar gastos económicos para la aplicación de las políticas públicas, y para garantizar el derecho a la Desconexión digital y por ende la Salud ocupacional, se debería aplicar como política pública una forma especial de teletrabajo, como la de laborar dos o tres días a la semana en casa y el resto del tiempo en la oficina, así se estimularía la convivencia laboral entre los compañeros de trabajo, lo que es beneficioso ya que modificaría la rutina que se vive al teletrabajar todos los días en un mismo lugar, en la mayoría de casos, desde su domicilio, está combinación disminuiría el estrés, la ansiedad, obesidad, etc., además mejoraría la convivencia familiar, que a veces se torna compleja por el hecho de tener que atender dos asuntos a la vez, los de trabajo y casa. El Estado es absolutamente responsable de atender los problemas suscitados por el teletrabajo en el campo del sector público, ya que estos sí repercuten socialmente.

8 CONCLUSIONES

Una vez desarrollada la revisión de la literatura y la investigación de campo, se procede a presentar las siguientes conclusiones:

- El teletrabajo como nueva y moderna modalidad laboral, legalmente reconocida por la Constitución de la República del Ecuador, es aplicada en el país a raíz de la crisis sanitaria producida por el COVID-19, como respuesta a la necesidad urgente de reactivar gran parte de los sectores productivo, educativo y laboral que fueron paralizados a causa de la pandemia, pese a este aspecto positivo, sobresalieron problemas por incumplimiento por parte del empleador para con los servidores públicos en lo que respecta a la normativa que respalda los derechos de los teletrabajadores en el sector público.
- La Ley Orgánica de Servicio Público contiene la normativa pertinente al teletrabajo, en el …Art(25.1) establece cuales son los derechos de los servidores públicos, así como los deberes de la institución empleadora para con estos, sin embargo, existe vulneración de derechos para con los teletrabajadores, al no garantizarles los materiales necesarios para el ejercicio de esta modalidad, el derecho a la desconexión digital y los mecanismos de seguridad que proporcionen una adecuada salud ocupacional, esto debido a la falta de sanciones por incumplimiento a la normativa vigente.
- La vulneración a los derechos fundamentales del servidor público genera un vacío jurídico en la Ley Orgánica del Servicio Público en lo relacionado al teletrabajo, al no contener normas sancionadoras que se aplican a los responsables por incumplimiento de sus deberes.

- Una vez analizada y comparada la normativa extranjera de determinados países y el nuestro en materia de teletrabajo, el Proyecto de ley de la República de Argentina en su Art.4 establece que "En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos que genere su uso." está disposición es más asertiva y real para su ejecución, la cual sirve de modelo para nuestra normativa.
- De los resultados obtenidos en las entrevistas, los profesionales colaboradores manifestaron que existe una evidente vulneración de derechos que afectan a los servidores públicos en materia de teletrabajo, lo que genera un vacío legal al no contener normas claras y precisas que sancionen el incumplimiento, por lo que es necesario regular adecuadamente el teletrabajo, capacitar constantemente al servidor público sobre sus derechos, deberes y obligaciones, así como dotar de una mejor tecnología para que el trabajo virtual sea más llevadero.
- De las encuestas obtenidas en la que participaron 30 profesionales, la mayoría piensa que el teletrabajo es una figura laboral ventajosa para el Ecuador y con impacto a futro, pero para obtener buenos resultados es necesario luchar contra la vulneración del derecho a, contar con los recursos materiales para el desempeño de esta modalidad, derecho a la salud ocupacional y el derecho a la desconexión digital claramente establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público …Art (25.1), así también mencionan que el registro digital seria el medio idóneo para el control laboral y creen conveniente la aplicación de un proyecto de reforma legal que incluya sanciones administrativas para con el empleador que violente derechos del teletrabajador en el ámbito público.

- En Madrid, España uno de cuatro teletrabajadores labora más horas que antes de la pandemia, curiosamente, echan de menos más reuniones con el equipo con el que colaboran para evitar esa soledad. También indican que "las organizaciones tienen que trabajar con sus empleados para encontrar la mejor manera de ayudarlos en su labor a distancia, aún falta mucho por mejorar en el teletrabajo, lo que dificulta adaptarse al mismo.
- Los datos estadísticos emitidos desde la Unidad Educativa Emiliano Ortega Espinoza, indican que 61 docentes teletrabajan; el 30% de ellos han presentado afectaciones en su salud que se relacionan con la vista, lumbalgias y estrés; un 5% de docentes tienen dificultades para manejar las plataformas virtuales y redes sociales, las quejas presentadas en torno a esta modalidad se relacionan más con los padres de familia, quienes al parecer no cuentan con los elementos necesarios para la educación de sus hijos.
- La Investigación Jurídica aplicada en el Marco de este proyecto investigativo determina y comprueba la existencia de un vacío jurídico en el …Art (25.1) de la Ley Orgánica e Servicio Público por falta de normas que sancionen el incumplimiento de derechos del servidor público que teletrabaja, por lo que es necesaria la reforma propuesta en el proyecto justamente para incluir sanciones administrativas por incumplimiento al empleador, como establecer políticas públicas encaminadas a la compensación, por gastos en los que incurra el teletrabajador al no otorgarle los elementos necesarios para su trabajo y la otra política consiste en proponer una forma especial de teletrabajo, que permita laborar dos o tres días en casa y el resto en oficina, precautelando así el Derecho a la Desconexión digital y la Salud ocupacional.

9 RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se estima procedente exponer en la presente tesis son las siguientes:

- Se recomienda al Estado ecuatoriano que garantice el derecho al trabajo en todas sus modalidades; y de manera específica se brinde las condiciones necesarias para desarrollar el teletrabajo, producto de los avances tecnológicos, a través de políticas públicas que garanticen el Derecho a la Desconexión digital, Salud ocupacional y Entrega de equipos, elementos e insumos.
- Se recomienda al Ministerio de Trabajo que emita reglamentos o normas técnicas para la adaptación, desarrollo y ejecución de esta nueva forma de trabajo, precautelando los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de los deberes como servidores públicos.
- Se recomienda a las diferentes Universidades del Ecuador se capacite al personal institucional y a sus estudiantes sobre la modalidad del teletrabajo como respuesta a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.
- Se recomienda al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que a través de su departamento de medicina ocupacional establezca los lineamientos a observar, para un correcto desempeño de los servidores públicos sin tener que comprometer su salud física, emocional o mental.
- Se recomienda a los Departamento de Talento Humano de las diversas Instituciones de la Administración Pública que desarrollen y ejecuten un plan de seguimiento y evaluación para determinar las necesidades o deficiencias que tengan los servidores públicos al desempeñar sus funciones en el teletrabajo.

- Se recomienda a la Asamblea Nacional del Ecuador se considere el presente proyecto de reforma a la Ley Orgánica de Servicio Publico…Art (25.1) para que se sancione al empleador que no garantice el derecho a la Desconexión digital, Salud Ocupacional y Entrega de equipos, elementos e insumos al servidor público que teletrabaja, como resultado de la labor investigativa de las Universidades frente a los diversos problemas sociales originados en el país.

9.1 Proyecto de Reforma Legal

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que: el Art. 227 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Que: el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Que: el inumerado del Art. 25 inciso 1 de la Ley Orgánica de Servicio Público, expresa que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste

en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera.

Que: el inumerado del Art. 25 inciso 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público, enuncia que la institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Que: el inumerado del Art. 25 inciso 6 de la Ley Orgánica de Servicio Público, manifiesta que la remuneración del teletrabajador se establecerá conforme las reglas generales de esta Ley, con un ajuste que determine la autoridad del trabajo para cada nivel en las escalas de salarios respectivas. La institución empleadora deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Que: el Art. 3 inciso 1 del Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-181, indica que el teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la

relación de trabajo. El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador.

Que: el Art. 4 del Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-181, señala que el empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.

En uso de las atribuciones que le confiere el numeral 6, del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador, la Asamblea Nacional resuelve expedir la siguiente

LEY REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

Art.1.- En el …Art (25.1) agréguese el siguiente artículo inumerado que dirá:

"*De producirse una vulneración de derechos al servidor público que ejerce teletrabajo, tales como Derecho a la Desconexión Digital, Salud Ocupacional y Entrega de Equipos, Elementos e Insumos, aplicar sanciones disciplinarias por orden de gravedad, al empleador de conformidad a la normativa vigente.*

Para hacer efectivo el proyecto de reforma legal también se recomienda la aplicación de políticas públicas, la primera orientada a la compensación total o parcial de todos los gastos en los que pudiera incurrir el servidor público en el desempeño de sus funciones y la segunda encaminada a establecer una forma especial de teletrabajo que estime el laborar dos o tres días desde casa y el resto del tiempo en la oficina, con el fin de salvaguardar los derechos principales del teletrabajador".

Artículo único: Quedan derogadas las normas jurídicas que se opongan a esta reforma.

Disposición final: La presente Ley Reformatoria entrara en vigencia una vez publicada en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sanciones de la Asamblea Nacional, en la ciudad de San Francisco de Quito, a los veintiséis días del mes de marzo del 2021.

Presidente	**Secretario**

10 BIBLIOGRAFIA

Obras Jurídicas

Aguilar, A. M. (13 de Noviembre de 2019). Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. *El teletrabajo como alternativa de flexibilidad e inclusión laboral y su institucionalización jurídica-social en el Ecuador*. Cuenca , Azuay, Ecuador : s.e.

Aguilera, B. A. (2016). *Análisis Jurídico–Laboral del Teletrabajo.* s.c: s.e.

Ambiental-, D. G. (s.d de s.m de 2005). Manual de Salud Ocupacional. *Manual de Salud Ocupacional*. Lima, Perú: s.e.

Boscan, F. J. (Diciembre de 2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones Jurídicas*, 18.

Camacho, M. G. (2000). *Teoría de la Administración Pública.* Toluca, México: PORRÚA, S, A. DE C.V.-S.

Cisneros, M. A. (20 de Abril de 2009). La flexibilidad Laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo empresa ye. *La flexibilidad Laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. Baja California .

Comisión de Derechos de Propiedad Intelectual, I. y. (2006). *Salud pública,.* s.c: s.e.

Duarte, E. S. (s.d de s.m de 2008). Las tecnologías de información y comunicación (TIC) desde una perspectiva social. *Las tecnologías de información y comunicación (TIC) desde una perspectiva social*. Heredia, Costa Rica.

González, M. A. (s.d de s.m de 2017). El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*. Quito, Pichincha, Ecuador .

Guachamin, M. E. (2017). Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo. En G. M. Paola, *Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo* (pág. 50). Quito.

Havriluk, L. O. (10 de Mayo de 2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. En L. O. Havriluk, *El Teletrabajo: Una opción en la era digital* (5 ed., Vol. 3, pág. 110). Venezuela.

Malla, Á. M. (s.d de Marzo de 2019). La falta de afiliación de los trabajadores en relacion de dependencia y su penalización con privación de libertad hasta que cumpla con esta obligación patronal. *La falta de afiliación de los trabajadores en relacion de dependencia y su penalización con privación de libertad hasta que cumpla con esta obligación patronal*. Loja, Loja, Ecuador.

Mantilla, E. P. (Noviembre de 2017). Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo,situación actual en el Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador.

Mastellari, D. M. (s.a). *EL CONCEPTO DE SALUD.* s.c: s.e.

Mejía, S. N. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el ministerio de salud público. *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el ministerio de salud público*. Quito, Pichincha, Ecuador: s.e.

Mendoza, L. R. (s.d de s.m de 2012). *Derecho Laboral.* s.c: RED TERCER MILENIO S.C.

Monge, J. C. (2005). *La Flexibilidad Laboral en el Teletrabajo.* Costa Rica: s.e.

Montalvo, R. B. (1985). *Salud Ocupacional y Riesgos Laborales.* s.c: s.e.

OMS. (1995). *Salud ocupacional para todos.* Beijing.

Orozco, O. G. (1997). *Principios de Administración Pública.* Santa fe de Bogotá: Impreso en Colombia.

Orozco, O. G. (2000). *Administraciòn Pùblica.* México: México, Lexico de Política. Facultad de Ciencias Políticas.

Prieto, F. C. (Febrero de 2015). El Teletrabajo: Una Nueva Forma de Organización del Trabajo. *El Teletrabajo: Una Nueva Forma de Organización del Trabajo*. Lima, Perú: Creative Commons Atribución-No Comercial-Sin Dervadas 2.5.

Prosalus. (2014). *COMPENDIO AL DERECHO HUMANO A LA SALUD.* España: Prosalus y Cruz Roja Española.

Quintero, J. N. (2012). *El buen servidor público* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP.

Ramírez, P. I. (s.d de Mayo-Agosto de 2001). Flexibilidad en el mercado laboral: origenes y concepto. *Flexibilidad en el mercado laboral: origenes y concepto*. Puebla, México: s.e.

Social, M. e. (2013). Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. *Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social*.

Suárez, M. A. (2016). *ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*. Cuba: Editorial Universitaria Calle 23 entre F y G, No.

Torrado, M. L. (2007). La sanción administrativa y su diferencia con otras medidas que imponen cargas a los administrados en el contexto español. *Revista de Derecho*, 292.

PRESTACION DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA. s,c, s,p, Argentina: s.e.

Vargas, B. F. (Enero de 2012). El empleado público dentro del marco jurídico ecuatoriano . *El empleado público dentro del marco jurídico ecuatoriano* . Cuenca, Azuay, Ecuador: s.e.

Leyes

Colombia, C. d. (2008). *Ley 1221 de 2008.* Bogotá.

Decreto número 0884 de 2012, C. (s.f.). Decreto número 0884 de 2012, Colombia. *Decreto número 0884 de 2012, Colombia.* s.c, s.p, Colombia: s.e.

ECUADOR, C. D. (2020). Administración pública. En C. D. ECUADOR, *Administración pública* (pág. 120). Alfaro, Montecristi, Ecuador: s.e.

Ecuador, C. d. (2020). Formas de trabajo y su retribución. En C. d. Ecuador, *Formas de trabajo y su retribución* (pág. 161). Alfaro, Montecristi, Ecuador: se.

ECUADOR, C. D. (2020). Salud. En C. D. ECUADOR, *Salud* (pág. 172). Alfaro, Montecristi, Ecuador: se.

ECUADOR, C. D. (2020). Servidoras y servidores públicos. En C. D. ECUADOR, *Servidoras y servidores públicos* (pág. 120). Alfaro, Montecristi, Ecuador: s.e.

Ley Orgànica de Servicio Pùblico. (2020). *Ley Organica de Servicio Pùblico.* QUITO: se.

Proyecto de ley N°5908/2020, P. (05 de Agosto de 2020). Proyecto de ley N°5908/2020, Perú. *Proyecto de ley N°5908/2020, Perú*. Perú.

Proyecto de Ley, A. (s,d de s,m de 2020). MODALIDAD DE PRESTACION DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA. *MODALIDAD DE*

Real Decreto-ley 29/2020, d. 2. (30 de septiembre de 2020). Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre,España. *Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre,España.* s.c, s.p, España: BOE-A-2020-11415.

Linkografía

Aranda, R. G. (sd de sm de 2012). Definición del Derecho del Trabajo. En R. G. Aranda, *DERECHO LABORAL I* (pág. 11). México: Derechos Reservados 2012, por RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de DERECHO LABORAL I: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf

Ata, A. (s.d de s.m de 1978). *Psico.edu.* Obtenido de Psico.edu: https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/nas_defsalu.pdf

Calvo., L. M. (sd de Octubre de 2002). *EL TELETRABAJO.* Obtenido de EL TELETRABAJO: https://core.ac.uk/download/pdf/67708834.pdf

Chio, A. C. (21 de Octubre de 2019). *Distintas definiciones de TICS según diversos autores.* Obtenido de Distintas definiciones de TICS según diversos autores: https://aprendeticsfaceam.blogspot.com/

Galli, V. (s.d de s.m de 1987). *Psico.edu.* Obtenido de Psico.edu: https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/nas_defsalu.pdf

Pérez, M. A. (01 de Enero de 2019). *Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil.* Obtenido de Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil: file:///D:/Juan/Downloads/Dialnet-LasTecnologiasDeLaInformacionYLaComunicacionTICCom-7026210.pdf

Porto, J. P. (s.d de s,m de 2012). *Definición.De.* Obtenido de Definición.De: https://definicion.de/idioma/

Porto, J. P. (s.d de s.m de 2013). *Definición.de.* Obtenido de Definición.de: https://definicion.de/salud-ocupacional/

Raffino, M. E. (08 de Junio de 2020). *Concepto.de.* Obtenido de Concepto.de:

https://concepto.de/salud-ocupacional/

Romero, D. L. (19 de Febrero de 2015). *INVESTIGACIÓN DOCTRINARIA*. Obtenido de INVESTIGACIÓN DOCTRINARIA: http://investigaciondoctrinaria.blogspot.com/2015/02/el-funcionario-publico.html

Trabajo, O. I. (sd de sm de 2020). *CINTERFOR*. Obtenido de CINTERFOR: https://www.oitcinterfor.org/node/7784

11 ANEXOS

11.1 Cuestionario de Encuestas y Entrevistas

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

Distinguido profesional del Derecho, de manera cortés solicito a usted se digne responder a la siguiente encuesta en relación al tema: **"REFORMA AL ... Art (25.1) DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA QUE SE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NO GARANTICE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, SALUD OCUPACIONAL Y ENTREGA DE EQUIPOS, ELEMENTOS E INSUMOS AL SERVIDOR PÚBLICO QUE TELETRABAJA",** resultados que servirán para la terminación del presente trabajo de tesis de grado.

1. ¿Considera usted el teletrabajo como una figura laboral ventajosa para el Ecuador y con impacto a futuro?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?

……

……

……

2. De los siguientes derechos laborales, marque con una X, cual considera usted que se vulneran en relación al teletrabajo:

- Derecho a Salud Ocupacional ( )
- Derecho a la Desconexión Digital ( )
- Derecho a contar con los recursos necesarios por parte del empleador para teletrabajar ( )

  Otros: …….....

3. De los siguientes mecanismos de control, seleccione entre una y dos alternativas, que usted crea conveniente aplicar en materia de teletrabajo:

a) Visita al Domicilio del teletrabajador ( )

b) Monitoreo con GPS ( )

c) Registro Digital ( )

d) En base al rendimiento laboral ( )

Otros: …….....

4. ¿Está de acuerdo con la presentación de un proyecto de reforma legal a la Ley Orgánica de Servicio Público, para que se disponga en el … Art (25.1) sanciones administrativas al empleador que no garantice el derecho a la desconexión digital, salud ocupacional y entrega de equipos, elementos e insumos al servidor público que teletrabaja?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?

……

……

……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Distinguido profesional del Derecho, de manera cortés solicito a usted se digne responder a la siguiente entrevista en relación al tema**: "REFORMA AL … Art (25.1) DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA QUE SE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NO GARANTICE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, SALUD OCUPACIONAL Y ENTREGA DE EQUIPOS, ELEMENTOS E INSUMOS AL SERVIDOR PÚBLICO QUE TELETRABAJA",** resultados que servirán para la terminación del presente trabajo de tesis de grado.

1. ¿Considera usted que es necesario establecer sanciones administrativas por incumplimiento al empleador, que vulnere derechos del servidor público que teletrabaja?
2. ¿Cree usted que, al cumplirse conforme a la ley, las exigencias en cuanto a entrega de materiales, derecho a la desconexión digital y cuidado de la salud ocupacional, no existiría vulneración de derechos del servidor público que teletrabaja?
3. ¿Considera usted que existe un vacío jurídico en la Ley Orgánica de Servicio Público … Art (25.1) en lo referente al teletrabajo, al no contener normas claras y precisas sancionadoras por incumpliendo, que vulneran los derechos del servidor público?
4. ¿Qué alternativa de solución daría usted para garantizar los derechos del servidor público que ejerce teletrabajo?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. TEMA

"REFORMA AL … Art (25.1) DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA QUE SE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NO GARANTICE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, SALUD OCUPACIONAL Y ENTREGA DE EQUIPOS, ELEMENTOS E INSUMOS AL SERVIDOR PÚBLICO QUE TELETRABAJA".

2. PROBLEMÁTICA

En el Ecuador a raíz de la crisis sanitaria producida por el COVID-19, se implementa con urgencia la modalidad de trabajo denominada "Teletrabajo" como respuesta a la necesidad de reactivar varios sectores importantes del país, entre ellos el productivo, económico y educativo que fueron paralizados a causa de la pandemia, está moderna figura laboral se ve amparada por la Constitución de la República del Ecuador, la cual en su artículo 325 hace alusión al reconocimiento de todas las modalidades del trabajo, respaldando de esta manera el Teletrabajo. A pesar de los aspectos positivos que se ha logrado con esta forma de trabajo, persisten significativas incongruencias que afectan los derechos del trabajador, especialmente de los servidores públicos, quienes también se encuentran reconocidos por la Constitución en el artículo 229, y a su vez prestan sus servicios bajo esta modalidad. (Ecuador, 2020)

La Ley Orgánica de Servicio Público en el inumerado del artículo 25 habla sobre el Teletrabajo, el mismo que si bien es cierto contiene algunas disposiciones importantes, pero estás no se encuentras tan detallas, por lo que dan origen a vacíos en la ley, lo que conlleva a una vulneración de los derechos del servidor público que ejerce dicha modalidad, tal es el caso de no establecer de qué modo se van a llevar a cabo las labores de control, en cuanto al cumplimiento de la jornada de trabajo establecida, la ley no establece los medios, que sin duda son importantes, puesto que el servidor público que teletrabaja, también estará al tanto y a demás podrá tener el respaldo debido en caso de inobservancia normativa, si no se determinan con precisión los medios de control, se continuaran suscitando abusos por parte del empleador como lo demuestran muchas personas que ya teletrabajan, irrespetando con ello el derecho a la desconexión digital, que a pesar de estar contenida en el …Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servicio

Público no se cumple a cabalidad, siendo esto motivo de sanciones administrativas, pues se trata de una vulneración a los derechos del servidor público, debido a la falta de respeto de la jornada normal de trabajo, siendo obligados a trabajar incluso dentro del horario de descanso, otro problema es la falta de reconocimiento a las horas extras, lo que perjudica a quienes operan bajo la modalidad de teletrabajo, este problema se agudiza aún más cuando también se pone en riesgo la salud del servidor público, puesto que al permanecer laborando más de la jornada establecida, aparecen afectaciones visuales; investigaciones realizadas en personas que teletrabajan, demuestran la similitud existente entre una persona que trabaja frente a la computadora con una persona que ese expone por largo tiempo al sol, este es uno de los múltiples problemas de salud que se genera por teletrabajo, que si bien es cierto también se pueden prevenir con programas estratégicos, mecanismos de seguridad, incluso previas capacitaciones que guíen el trabajo de los servidores públicos que ejerzan esta modalidad. Otra situación compleja y con impacto social en el área laboral detectada en el …Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servicio Público es el incumplimiento en cuanto a la entrega de equipos, elementos e insumos por parte del empleador, la realidad demuestra que son los servidores públicos quienes disponen de sus propios recursos para teletrabajar sin reconocimiento alguno, vulnerándose de esta manera tres derechos consecutivos de una misma ley.

A raíz de esta realidad se determinan varios problemas en el …Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servidor Público, en primer lugar la falta de control en cuanto al cumplimiento del Derecho a la Desconexión digital, en segundo la falta de estrategias que garanticen la Salud Ocupacional y un tercer problema es la falta de responsabilidad en cuanto a la entrega de los instrumentos necesarios por parte del empleador al

teletrabajador para que este desarrolle sus actividades o en su defecto si el servidor público colabora con estos la Institución Pública compense los gastos generados en cuanto al mantenimiento y disposición de los mismos. El análisis de estos problemas presentados permite proponer una solución acertada que elimine estas incongruencias y por ende termine con la vulneración de derechos del servidor público que teletrabaja (LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, 2020).

Parte de la solución a esta problemática es el analizar este tema desde otras legislaciones, como la colombiana, que ha sido considerada por nuestro país como referencia para establecer algunas de las directrices sobre el Teletrabajo, mismas que se encuentran contenidas en el Acuerdo Ministerial No. Mdt-2020-181, y de las que se puede deducir que aún persiste la necesidad de reformar el …Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servidor Público, la LOSEP (Colombia, 2008).

El teletrabajo se ha convertido en el boom digital del presente y del futuro, por lo que es ineludible ir al pie de esta realidad, de esta nueva era tecnológica que presenta grandes, pero a la vez interesantes desafíos para el Estado y la sociedad.

3. JUTIFICACIÓN

El Teletrabajo en el Ecuador es una realidad ineludible de considerar, ya que se ha convertido en un medio estratégico dentro del sector laboral, por medio del cual se abren nuevas posibilidades, ya que rompe con las estructuras tradicionales de trabajo, al ser una modalidad laboral que emplea las tecnologías de información y la comunicación (TIC), que hoy en día son tan necesarias y productivas, además el panorama del teletrabajo es muy amplio, pues no solo se queda como un recuerdo en medio de la crisis sanitaria, sino como el nuevo reto por afrontar en la actualidad como a futuro, puesto que hoy en día esta figura jurídica ya ha desatado un sin número de problemas debido a la falta de legislación que regule la misma, situación que preocupa debido al impacto social que conlleva, por lo que me permito presentar el proyecto de investigación titulado: **"REFORMA AL … Art (25.1) DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA QUE SE SANCIONE AL EMPLEADOR QUE NO GARANTICE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, SALUD OCUPACIONAL Y ENTREGA DE EQUIPOS, ELEMENTOS E INSUMOS AL SERVIDOR PÚBLICO QUE TELETRABAJA",** de igual manera como estudiante del Décimo ciclo paralelo "B" de la Carrera de Derecho y con base en todos los conocimientos adquiridos durante el transcurso de mis estudios, me permito realizar el presente proyecto de investigación, ya que es un requisito indispensable para la culminación de la Carrera de Derecho y también para dar cumplimiento con el Reglamento Interno de la Universalidad Nacional de Loja, cuyo propósito es la obtención del Grado de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada de los Tribunales de la República del Ecuador.

Al relacionarse la presente investigación con un tema social de actualidad que afecta a los servidores públicos y por ende a los demás ciudadanos ecuatorianos, por la fata de una normativa clara en materia de teletrabajo, que vulnera derechos del trabajador, este proyecto investigativo se encuentra mayormente justificado.

Así mismo, la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 325 manifiesta que se reconocen todas las modalidades de trabajo, y al fijarse el teletrabajo como una nueva modalidad, está legalmente amparada por la Constitución, más aun cuando esta innovadora forma de laborar se convirtió a raíz de la crisis sanitaria producida por el COVID-19 en el medio salvífico, por el cual se logró reactivar gran parte del sector productivo, económico e incluso educativo del país, que en su momento fue paralizado por causa de la pandemia, el teletrabajo se transformó en el eje principal de autosustento y cuidado humano del año 2020, no solamente a nivel nacional sino también internacional. Es por ello que resulta necesario e imprescindible ampliar esta modalidad de trabajo, en cuanto a características que diferencian al teletrabajo de otras modos de laborar, así como extender las garantías que favorezcan al teletrabajador, entre otras condiciones importantes que considerar en su momento, ya que sin duda alguna el teletrabajo continuará siendo una forma de trabajo en la actualidad como también en el fututo, ya que el mismo tiene por base las tecnologías de la información y la comunicación, lo que hace más relevante aun, puesto que la humanidad atraviesa la ola de la era digital, la cual será permanente, debido a los grandes beneficios que brinda, haciendo posible la innovación en todos los ámbitos, pero de manera puntual en el área laboral.

Por ende, el presente trabajo es factible de realización, porque se cuenta con las fuentes bibliográficas, documentales, orientación metodológica, estudios de campo y demás

recursos que viabilizarán su desarrollo, razones por las cuales queda justificado el presente Proyecto de Investigación Jurídica que conlleva aspectos relevantes que van en beneficio de los servidores públicos que ejercen la modalidad del teletrabajo.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

- Realizar un estudio conceptual, doctrinario y jurídico de los derechos del servidor público que ejerce la modalidad de Teletrabajo.

4.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Demostrar el vacío jurídico que existe en el …Art (25.1) de la Ley Orgánica de Servicio Público en lo referente al teletrabajo, debido a que vulnera los derechos del servidor público al no contener normas claras y precisas sancionadoras por incumplimiento.

5. HIPÓTESIS

"De establecer sanciones por incumplimiento en cuanto a la falta de entrega de materiales necesarios para el desempeño del teletrabajo, así como de medios específicos de control que respeten el Derecho a la desconexión digital y mecanismos de seguridad que garanticen la salud ocupacional del servidor público, no existiría vulneración de derechos, lo que resultaría más productivo en materia de teletrabajo".

6. MARCO TEÓRICO

Trabajo

"Etimológicamente trabajo proviene del latín trabs, trabis que significa traba, obstáculo, dificultad para vencer. Muchos asumen al trabajo como una lucha diaria contra las dificultades, lucha que es necesaria al hombre para acceder a la satisfacción de sus necesidades" (Malla, 2019). Al presentarse el trabajo como una traba desde su concepción etimológica, puede entenderse como la lucha que el ser humano tiene para encontrar trabajo, en nuestro país la competitividad es inmensa, que incluso desde los más pequeños trabajos o emprendimientos resultan desafiantes, pues a la vuelta de la esquina se encuentran unas 5 personas más con el mismo negocio, lo mismo sucede en el sector público, que hasta empiezan a reducir el número de profesionales, a cuenta que falta presupuesto para pagar los salarios e incluso que están de sobra ciertas personas, por lo que en verdad es una lucha diaria el encontrar trabajo, peor aun cuando este es uno de los medios principales para cubrir con las necesidades básicas, además es un derecho garantizado en la Constitución, que da paso a la estabilidad de otros derechos importantes como la salud, educación entre otros, ya que una persona que no cuenta con trabajo, tampoco tiene dinero para afrontar un problema de salud en el caso de enfermarse, tampoco cuenta con los recursos para invertir en preparación académica de los suyos, por lo que en realidad es un sacrificio el encontrar trabajo. He aquí la gran necesidad de formular un análisis minucioso que permita extraer ideas para la generación de nuevas e innovadoras fuentes de trabajo, deber que recae en las autoridades.

"Es la actividad que debe responder a la permanente búsqueda de alcanzar el placer de la realización del ser humano en la transformación del universo, de modo que es

fundamental la vinculación laboral del hombre en la sociedad" (Malla, 2019). Se plasma el trabajo como algo maravilloso, transformador, pero estas concepciones pierden valor, cuando al palpar la realidad nos encontramos con un sin número de personas frustradas, desesperadas, que no logran obtener un trabajo, personas que prescinden de este para sostener a sus familias, no hay una autentica garantía del derecho constitucional e internacional al trabajo, al menos en nuestro Estado, este tema es complicado, a pesar de crearse algunas fuentes de trabajo, las personas siguen lamentándose, pues a veces lo que ganan no les alcanza, la respuesta de los gobernantes es incierta, creo que existe una visión limitada, es decir que los legisladores no consideran otros modelos legislativos con buenas políticas de trabajo, para aplicarlas en el país, siendo el mismo un manantial admirable de excelentes recursos, con diversidad única; solo si se lograra contentar a la mayoría de la población con más fuentes de trabajo y un buen salario, se podría decir que el trabajo lograría satisfacer el ideal de toda persona de realizarse, eso sí engrandecería el universo, se fortalecería hasta la sociedad, pues no hay nada más grande para el hombre que brinde seguridad, que contar con un trabajo estable y bien remunerado.

Derecho Laboral

El maestro Néstor de Buen Lozano quien dice al respecto que derecho del trabajo es un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social (Aranda, 2012, pág. 11).

El derecho en general es un conjunto de normas, con las cuales se pretende regular las relaciones entre el ser humano y la sociedad, promoviendo siempre como fin el alcanzar la justicia y la paz, pero en la versión que presenta el autor Néstor Lozano sobre el Derecho Laboral o el Derecho al Trabajo como una de las ramas que se desprenden del Derecho en general, es el de hacer uso de estas normas para regular específicamente el comportamiento humano en el área de trabajo, en las relaciones que brotan del trato laboral entre el trabajador subordinado de manera voluntaria a su empleador, así como también el delimitar la autoría o el poder legalmente concedido por ley del contratante, de esta manera se puede dar cumplimiento a lo que el autor llama realización de la justicia social.

> El maestro Alfredo Sánchez Alvarado expresa que derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos, individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del estado, con el objeto de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino (Aranda, 2012, pág. 11).

En esta definición el autor menciona una palabra importante, el Estado, puesto que es este órgano el que destaca mayor importancia en el ámbito del Derecho Laboral, debido a que posee la capacidad para intervenir no solo en las relaciones laborales de carácter público sino también privado, a través de los organismos competentes para el caso, ya que en el recae toda la responsabilidad, pues es su deber velar por la tutela y garantía de los derechos humanos en general como de manera específica, en el derecho laboral, asegurando el buen vivir tanto a los trabajadores como empleadores, por medio

de la imparcialidad en el control y regulación de sus deberes, derechos y obligaciones a los que por ley estos actores están llamados a ejercer, no cabe duda que solo de esta manera se puede colaborar con los seres humanos en el logro y cumplimento de sus objetivos de realización personal, familiar y social, contribuyendo de esta forma con la dignificación humana.

> La Constitución de la República del Ecuador expresa en el Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Ecuador, 2020, pág. 161).

Al ser la Constitución la norma suprema que dirige y destina para bien al hombre en medio de la sociedad, es imprescindible obedecer y cumplir lo que en ella está dispuesto, en caso contrario, estaríamos hablando de una vulneración a la norma constitucional, ahora bien, si la ley suprema del país menciona que es su deber garantizar el derecho al trabajo, todos los ciudadanos amparados y beneficiados por la misma, también estamos llamados a colaborar con este cumplimiento, de manera principal cuando valoramos y reconocemos que existen múltiples formas de trabajo, con las que el ser humano logra conseguir el sustento de cada día, sea que se trate de una relación laboral de dependencia o autónoma, lo principal e importante es ser consciente que toda persona desde el trabajo que desempeñe se convierte en un actor productivo en medio de la colectividad.

Administración Pública

> La administración pública es la autoridad común que (...) ejecuta las leyes de interés general que se estatuyen sobre las relaciones necesarias de cada administrado con la sociedad, y de la sociedad con cada uno de ellos; así como sobre las personas, los bienes y las acciones, como interesantes al orden público (Orozco, Administración Pública, 2000, pág. 5).

Al referirse el autor a la Administración pública como una autoridad, no quiere decir que está autoridad recae sobre una persona en particular, sino sobre un colectivo legal y escogido para administrar como bien dice la palabra los acontecimientos de carácter social o público, bajo los preceptos jurídicos y en apoyo de los recursos necesarios para atender a cada administrado con la sociedad y viceversa, así como a la personas en general y todo cuanto se relacione o tenga que ver con el orden público. En este rol interviene el Estado como agente principal de la Administración pública que con ayuda de las instituciones, entidades y organismos gubernamentales hace posible una oportuna y eficaz administración de todos los ciudadanos, generando así el bienestar común.

"La Administración Pública es, en principio, vista desde la Ciencia Política, la organización encargada de ejecutar las leyes y políticas de interés general que son decididas en los niveles representativos del Estado" (Suárez, 2016, págs. 33-34). Cada autor concibe la idea de la Administración Pública de una perspectiva diferente pero siempre direccionados hacia un mismo fin, precautelar los interés de la sociedad en relación con el Estado, para ello se necesita recurrir a la implementación de leyes y políticas estatales que cubran el interés de toda la colectividad, es en esta área existe

una fuerte intervención de los poderes del Estado, los mismos que se encuentran en plena vinculación con la Administración, puesto que dependen de ella en todo momento.

"La Constitución de la República del Ecuador manifiesta en el Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación" (Ecuador C. D., 2020, pág. 120). Es positivo que la Constitución de la República del Ecuador considere que la Administración Pública es un servicio a la colectividad, ya que al ser considerado como tal, se debe procurar ante todo la satisfacción plena de quien se sirve del mismo, para ello resulta importante desplegar una seria de principios, bajo los cuales se pueda garantizar a la sociedad el pleno desarrollo y goce de sus derechos, la Administración pública debe desenvolverse en torno a la eficiencia y eficacia en la atención al administrado, debe interactuar con el resto de entidades de gobierno, a través de la organización, planificación, transparencia y desarrollo de planes así como de estrategias para la aplicación de sus políticas administrativas, de tal forma que se brinde un servicio de calidad, para cualquiera que lo requiera.

Servidor Público

Kiriakidis define como empleado público "A toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente, y concluye que los empleados públicos son servidores públicos" (Romero, 2015). El servidor público es

la persona que presta sus servicios a una entidad de carácter público, por medio de un contrato con la entidad acorde al caso, la cual dispone conforme a las recomendaciones legales proveer al trabajador ya sea de un nombramiento permanente o temporal, lo que le permite al mismo tiempo gozar de todos los beneficios de ley, entre ellos a que se le conceda un salario justo y acorde a su cargo, así como también el derecho a la seguridad laboral, que evite los innumerables despidos ocasionales, que generan el desempleo, para ello se debe conseguir que el servidor público permanezca en el cargo de sus funciones y sea consciente de los deberes a los que se encuentra sujeto, para que los asuma con responsabilidad y compromiso.

Para Chapus no puede sino entenderse por funcionario "Al agente público titular, o bien el agente público que ha sido titularizado en uno de los grados de la Función Pública" (Romero, 2015). Se reconoce que es servidor público aquel que ha sido designado por parte de la autoridad competente del Estado, en el ejercicio de la función Administrativa y previo título para desempeñar determinado cargo en alguna área del sector público.

> La Constitución de la República del Ecuador literalmente expresa Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público (ECUADOR, Servidoras y servidores públicos, 2020, pág. 120).

La Constitución explica de manera más clara y precisa lo que es un servidor público y empieza el articulado resaltando que no importa la forma o modalidad de trabajo que ejerza el servidor público, lo importante es que continúe siendo parte de los actores

productivos que aporten con el progreso económico y social del país, bajo el parámetro de las disposiciones reglamentarias a la que todo servidor público debe estar supeditado, es servidor público mientras labore o ejerza su cargo dentro del sector público y está invitado por ende a reclamar con propiedad el pleno ejercicio de sus derechos dentro del esquema de trabajo que desempeñe, para evitar todo abuso y arbitrariedad por parte de la Administración que lo dirige.

Sanción Administrativa

> Para Suay Rincón la sanción administrativa es la "irrogación de un mal: la sanción administrativa es, como se sabe, un acto de gravamen, un acto, por tanto, que disminuye o debilita la esfera jurídica de los particulares, bien sea mediante la privación de un derecho (interdicción de una determinada actividad, sanción interdictiva), bien mediante la imposición de un deber antes inexistente (condena al pago de una suma de dinero: sanción pecuniaria) (Torrado, 2007, pág. 274).

Para poder terminar con una conducta maliciosa o dañina que perjudica a los servidores públicos, sobre todo en el marco del servicio público, como es el caso de los encargados de la Administración Pública que en calidad de empleadores, infligen la normativa vigente a favor de los derechos de los trabajadores o servidores públicos, para los cuales se determina una sanción, acorde a la falta cometida o al mal producido a causa de la violación de la norma escrita, con la finalidad de contrarrestar las consecuencias de dichos actos, la Ley Orgánica de Servicio Público establece cinco clases de sanciones disciplinarias 1. Amonestación verbal; 2. Amonestación escrita; 3. Sanción pecuniaria que no exceda del diez por ciento o multa; 4. Suspensión temporal del cargo sin goce de remuneración y 5. Destitución, las mismas que serían aplicadas

según el cometimiento ya sea desde faltas leves, graves o muy graves. La sanción consistirá en un castigo que restrinja la esfera de derechos del infractor, como lo sustenta el autor en esta definición. Por otro lado, el orden que se establece en cuanto a las sanciones, es con motivo de obligar de a apoco al infractor a cumplir con el mandato legal, logrando con ello la reparación del daño.

"En opinión de Gamero Casado, la sanción administrativa consiste en "la privación, restricción o suspensión de determinados derechos o bienes jurídicos del sujeto responsable de la infracción, precisamente como reacción –castigo– a la comisión de la misma" (Torrado, 2007, pág. 274). Bien lo expresa el autor, la sanción responde a la necesidad de reparar el mal cometido, solo afectando estas conductas por medio de la restricción a los derechos a la autoridad administrativa responsable de la infracción, se puede lograr reparar los daños causados a los servidores públicos, ahí es cuando hablamos de verdaderas sanciones disciplinarias que alcanzan el orden y la obediencia, cualidades que sirven para enderezar las acciones negativas de ciertos funcionarios, que no obedecen lo que la norma establece, y a quienes les queda muy claro que en caso de resistencia pueden correr el riesgo de la destitución del cargo encomendado como último recurso sancionador.

Teletrabajo

"Por su parte, el autor Ortiz Chaparro ofrece una definición muy breve: teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena" (Calvo., 2002, pág. 18). Cada persona expresa su criterio conforme asimile la realidad en su entorno, quizás para unos sea muy sencillo decirlo, quizás para otros no lo sea, sin embargo, logran darse a entender y fijan la idea de lo que quieren trasmitir, para Ortiz

Chaparro le es muy sencillo decir que el teletrabajo es una modalidad de empleo, cuya condición es trabajar a distancia, al hablar de distancia no se establece un lugar lejano en concreto, lo que da paso a un sin número de posibilidades desde las cuales una persona puede trabajar con normalidad y es más le facilita ejercer otras actividades que no lograría desde el lugar tradicional de trabajo, esto es a lo que se le conoce como flexibilidad laboral, un cambio estructural muy grande y desafiante a la vez puesto que se requiere también del hacer uso de las conocidas TIC.

> Los autores Gray, Hodson y Gordon, conceptualizan el teletrabajo como una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante del horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa (Calvo., 2002, pág. 18).

Es muy acertada la definición que estos autores realizan sobre el teletrabajo, de manera especial, porque resaltan en principio una de las características fundamentales que forman parte de esta nueva modalidad de trabajo, como lo es la flexibilidad, entiéndase este término como la apertura que tiene el trabajador en cuanto se trata de ejecutar un sin número de actividades a la vez que pueden libremente combinarse con el trabajo que desempeñe, es casi imposible que un empleado con un puesto de trabajo tradicional conjugue sus espacio de intimidad familiar y de trabajo, con el teletrabajo es posible, así también esta flexibilidad contribuye con aspectos importantes en el marco de la salud, un trabajador que normalmente está en oficina, no es considerado

en cuanto a su alimentación, el estrés es otro agravante, mientras que al trabajar desde otro lugar, por lo general desde casa, las cosas cambian de sentido, porque si hay un cuidado especial en cuanto a sus dietas, estos acontecimientos parecieran no ser tan relevantes, pero son los que más contribuyen a la productividad de quien trabaja, hay flexibilidad incluso en los horarios, puesto que estos surgen de un acuerdo entre las partes que se contratan, pudiendo así el teletrabajador distribuir mejor sus actividades laborales y el plus de esta nueva tendencia es que tienen como herramienta el uso de las tecnologías, las cuales son muy bien aprovechadas en el tiempo actual como lo será en el venidero, en vista de que las mismas son de actualización frecuente, lo que facilita el incremento de beneficios tanto para el trabajador como para el empleador.

> La ley Orgánica de Servicio Público destaca en el Art. (...). - Del teletrabajo. - El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el servidor reportará de la misma manera (Ley Orgànica de Servicio Pùblico, 2020, pág. 19).

Esta definición es más real y aplicable al momento de ejercer la modalidad de teletrabajo, sobre todo dentro de la jurisdicción ecuatoriana, en principio ha sido difícil llegar a puntualizar la definición de teletrabajo, pero los diferentes acontecimientos conllevan nuevos desafíos, entre ellos el acelerar los procesos en cuanto a teletrabajo, nuestra legislación es una de las cuantas a las que les ha tocado asumir el reto, y vaya que ha sido gratificante, esto debido a que en la actualidad el teletrabajo es reconocido

como una forma de organización laboral , reconocida como todas las demás por la ley, al ser una forma de trabajo encaja de primera hablar de remuneración, que al igual que las demás se pretende sea justa, acorde al perfil profesional que se desempeñe, lo que más se destaca es el uso de las tecnologías y el lugar desde el cual se labora, el mismo que no se trata de un lugar fijo, esto queda a disposición del teletrabajador, la ley también es clara en manifestar que aunque sea flexible esta modalidad, esto no da cavidad a dejar pasar por alto el control de actividades, que se encuentra a cargo del empleador y el deber del trabajador de responder a estos, con la finalidad de garantizar a ambas parte sus derechos como bien corresponden, dejando en alto el principio de transparencia.

"Teletrabajo. - Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora" (Trabajo, 2020). Dos son las características que en esta cita el autor destaca, la primera que el teletrabajo es a distancia, destruyendo así la idea de un trabajo común y corriente desde oficina, surge el libre albedrió, se cumple el acuerdo entre las partes, quienes al inicio del contrato establecen la forma en la que se va ejecutar el teletrabajo, bien sea desde casa u otro lugar, que no tiene que ver precisamente con la oficina, así mismo menciona el uso de medios de telecomunicación, los cuales hoy en día favorecen en todos los ámbitos, ya que denotan de celeridad y eficacia, es por esta razón que toma gran importancia apoyar la moderna forma de laborar, mejor conocida como teletrabajo.

Derecho a la Salud

"La Organización Mundial de la Salud estableció como definición de salud el estado de completo bienestar físico, mental y social" (Prosalus, 2014, pág. 10). Con esta definición, se establece que una persona goza de completa salud, cuando no hay

nada que pueda alterar su salud física, es decir que en su organismo no se desarrolle alguna enfermedad que debilite su inmunidad, así también se encuentra la salud mental, esta conlleva pensar en el aspecto emocional de la persona, la cual actúa con tranquilidad frente a las diversas circunstancias de la vida, aquí se valora la resiliencia, finalmente el bienestar con la sociedad, el equilibrio emocional y la buena relación con las demás personas, estas características contribuyen con la colectividad, puesto que mientras más personas saludables existan, podremos gozar de una sociedad más pacífica.

> La Constitución de la República del Ecuador describe en el Art. 359.- El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; y propiciará la participación ciudadana y el control social (ECUADOR, Salud, 2020, pág. 172).

Una sociedad bien organizada es más provechosa, es por ello que la Constitución para precautelar uno de los derechos más importantes como la salud y por ende la vida, cree conveniente organizarse, al trabajar de manera mancomunada resulta más sencillo hacer efectivo el goce de este derecho, solo así funcionan las campañas de salud, de prevención y cuidado que a diario se visualizan por los diferentes medios de comunicación, centros de atención hospitalaria cada vez más equipados que acogen a un sin número de pacientes que acuden a diario, innumerables sistemas, programas y herramientas que de a poco se ejecutan, es más existe la invitación por parte del Estado a ser colaboradores, participes en este campo tan especial, como lo es el de la salud, para así alcanzar el denominado control social.

7. METODOLOGÍA

7.1 Métodos

En el proceso de investigación socio - jurídico se aplicará los siguientes métodos:

Método Científico: Entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad, que son los procesos metodológicos, que parte de la observación de un hecho o fenómeno de la realidad objetiva, para establecer los caracteres generales y específicos. Proceso sistemático y razonado que se sigue para la obtención de la verdad en el ámbito de la ciencia, poniéndose a prueba la hipótesis científica.

Método Inductivo: Es un proceso sistemático a través del cual se parte del estudio del hecho y fenómenos que ocurre en la naturaleza, la sociedad para luego llegar a las generalizaciones, es decir es un método que partiendo de una proposición particular infiere una afirmación de extensión universal; razonamiento que va de lo particular a lo general.

Método Deductivo: Sigue un método analítico el cual se presenta mediante conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de los que se extraen las conclusiones, parte de lo general a lo específico, constituyéndose en un acto mental a través del cual el hombre estructura un nuevo conocimiento a base de la verdad en que el silogismo es su instrumento de expresión.

Método Analítico: Este método implica el análisis, separación de un todo en sus partes u elementos constitutivos. Se apoya en que para entender un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes, con esto permite observar las causas, naturaleza y efectos para comprender la esencia de lo estudiado, permitiendo conocer más de la

problemática planteada con el que se puede explicar, hacer analogías, y establecer nuevas teorías.

Método Exegético: Es el estudio de las normas jurídicas buscando el origen etimológico de la norma, figura u objeto de estudio, desarrollarlo, describirlo y encontrar el significado que le dio el legislador. Constituyéndose en el elemento que ayuda a establecer el significado y alcance de las normas jurídicas que forman parte de un ordenamiento jurídico.

Método Hermenéutico: En general es un método que tiene como fin la interpretación de textos poco claros. La hermenéutica jurídica tiene como finalidad la interpretación de textos jurídicos, presentando los principios para comprender su verdadero significado, siendo por tanto la interpretación del espíritu de la ley.

Método Mayéutica: Es un método de investigación que somete el asunto estudiado a constantes interrogaciones hasta esclarecer la verdad, por ende, presupone que la verdad de se encuentra oculta en la mente de la persona y a través de la aplicación de este método el propio individuo desarrolla nuevos conceptos a partir de sus respuestas.

Método comparativo: Es un método de análisis y permite contrastar dos realidades legales en Derecho Comparado, en que se da el estudio de los diferentes ordenamientos jurídicos existentes, permitiendo contrastar dos realidades legales y obtener un posible acercamiento a una norma que está prestando aspectos trascendentales en otro país.

Método estadístico: El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una

parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.

Método sintético: Este método consiste en unir sistemáticamente los elementos heterogéneos de un fenómeno con el fin de reencontrar la individualidad de la cosa observada.

7.2 Procedimientos y Técnicas

Técnicas de acopio teórico documental: Que sirven para la recolección bibliográfica, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas.

Técnicas de acopio empírico: También conocidas como técnicas de campo.

Observación documental: Estudio de documentos que aportaran a la investigación.

Encuesta: Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Que en este caso será la aplicación de 30 encuestas.

Entrevista: consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se realizará a 10 personas especialistas conocedoras de la problemática.

Herramientas: Grabadora, cuaderno de apuntes, retroproyector, fichas.

Materiales: Libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes.

Los resultados de la investigación se presentarán en tablas, barras o gráficos y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirven para la construcción del marco teórico, verificación de los objetivos,

contrastación de la hipótesis, y para arribar a conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución del problema planteado.

7.3 Esquema Provisional del Informe Final

El informe final de la investigación socio-jurídica propuesta seguirá el esquema previsto en el Art. 151 del Reglamento del Régimen Académico, en actual vigencia que señala: Resumen en Castellano y Traducido al inglés; Introducción, Revisión de literatura; Materiales y Métodos; Resultados; Discusión; Conclusiones; Recomendaciones; Bibliografía; y, Anexos.

Sin perjuicio de dicho esquema, es necesario que, en este acápite de metodología, se establezca un esquema provisional para el informe final de la investigación socio-jurídica propuesta, conforme la siguiente lógica:

Acopio teórico:

a) **Marco conceptual:** Teletrabajo; Derecho Laboral, Administración Pública, Servidor Público, Vulneración de Derechos.

b) **Marco Jurídico:** Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico de Servidor Público, Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020- 181.

c) **Criterios Doctrinarios**: Consulta de autores nacionales y extranjeros referentes a la problemática propuesta.

Acopio empírico;

a) Presentación y análisis de los resultados de las encuestas.

b) Presentación y análisis de los resultados de las entrevistas.

Síntesis de la investigación jurídica;

a) Indicadores de verificación de los objetivos.

b) Contrastación de las hipótesis.

c) Concreción de los fundamentos jurídicos para la propuesta de reforma.

d) Deducción de conclusiones.

e) El planteamiento de las recomendaciones o sugerencias, entre las que estará la propuesta de la reforma legal en relación al problema materia de la tesis.

8. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES AÑO-2020 - 2021	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Elaboración del proyecto de investigación.	X					
Aprobación del Proyecto de Investigación.	X					
Revisión de Literatura.	X					
Elaboración del Marco Doctrinario, Jurídico.	X	XXX				
Resultados de Investigación.			X			
Tabulación de Datos, verificación de objetivos, contrastación de hipótesis.			XX			
Recomendaciones y conclusiones, propuesta de reforma.			X			
Entrega de los Borradores de la Tesis, revisión y corrección.			X			
Elaboración informe final.				X		
Trámites de Aptitud Legal.					X	
Designación del Tribunal.					X	
Sesión Reservada.					X	
Sustanciación de Tesis.						X
Grado Oral por materias.						X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMINETO

9.1 RECURSOS HUMANOS

Director de tesis: Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado. Mg. Sc

Entrevistados: 10 conocedores de la problemática.

Encuestados: 30 personas seleccionadas por muestreo.

Ponente del Proyecto: Andrea Cecibel Paladines Quizhpe.

9.2 RECURSOS MATERIALES

Materiales	Valor
Trámites Administrativos.	$50,00
Materiales de oficina.	$ 50,00
Bibliografía. (libros, códigos, etc.)	$50,00
Herramientas Informáticas.	$50,00
Internet	$ 100,00
Elaboración del Proyecto.	$ 100,00
Reproducción de ejemplares del borrador.	$ 100,00
Reproducción tesis.	$ 100,00
Transporte.	$ 50,00
Imprevistos.	$ 100,00
Total.	**$ 750,00**

9.3 FINANCIAMIENTO

El presupuesto de los gastos que ocasionan la presente investigación, asciende a setecientos cincuenta dólares americanos, los que serán cancelados con recursos propios del postulante.

10. BIBLIOGRAFÍA

Obras Jurídicas

- Aranda, R. G. (sd de sm de 2012). Definición del Derecho del Trabajo. En R. G.
- Arébalo, C. V. (2007). Análisis de las Politicas Públicas. En C. V. Arébalo, *Análisis de las Politicas Públicas.* Bolivia: Perspectivas.
- Gavilanes, R. V. (2009). Hacia una nueva definición del concepto "politica pública". *Desafios*.
- Malla, Á. M. (s.d de Marzo de 2019). La falta de afiliación de los trabajadores en relacion de dependencia y su penalización con privación de libertad hasta que cumpla con esta obligación patronal. *La falta de afiliación de los trabajadores en relacion de dependencia y su penalización con privación de libertad hasta que cumpla con esta obligación patronal*. Loja, Loja, Ecuador.
- Mastellari, D. M. (s.a). *EL CONCEPTO DE SALUD.* s.c: s.e.
- Prosalus. (2014). Compendio al Derecho Humano a la Salud. España: Prosalus y Cruz Roja Española.
- Orozco, O. G. (2000). *ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.* México: México, Lexico de Política. Facultad de Ciencias Políticas.
- Romero, D. L. (19 de Febrero de 2015). *INVESTIGACIÓN DOCTRINARIA*. Obtenido de INVESTIGACIÓN DOCTRINARIA: http://investigaciondoctrinaria.blogspot.com/2015/02/el-funcionario-publico.html
- Suárez, M. A. (2016). *ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.* Cuba: Editorial Universitaria Calle 23 entre F y G, No.
- Torrado, M. L. (2007). La sanción administrativa y su diferencia con otras medidas que imponen cargas a los administrados en el contexto español. *Revista de Derecho*, 292.

Leyes

- Colombia, C. d. (2008). Ley 1221 de 2008. Bogotá.
- Ecuador, C. D. (2020). Administración pública. En C. D. Ecuador, Administración pública (pág. 120). Alfaro, Montecristi, Ecuador: s.e.
- Ecuador, C. d. (2020). Formas de trabajo y su retribución. En C. d. Ecuador, Formas de trabajo y su retribución (pág. 161). Alfaro, Montecristi, Ecuador: se.
- Ecuador, C. D. (2020). Salud. En C. D. ECUADOR, Salud (pág. 172). Alfaro, Montecristi, Ecuador: se.
- Ecuador, C. D. (2020). Servidoras y servidores públicos. En C. D. Ecuador, Servidoras y servidores públicos (pág. 120). Alfaro, Montecristi, Ecuador: s.e.
- Ley Orgánica de Servicio Público, L. (2020). Ley Orgánica de Servicio Público,LOSEP. En sa, Del teletrabajo (pág. 19). QUITO: se.
- Colombia, C. d. (2008). *Ley 1221 de 2008.* Bogotá.

Linkografía

- Aranda, R. G. (sd de sm de 2012). Definición del Derecho del Trabajo. En R. G. Aranda, *DERECHO LABORAL I* (pág. 11). México: Derechos Reservados 2012, por RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de DERECHO LABORAL I: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf
- Calvo., L. M. (sd de Octubre de 2002). *EL TELETRABAJO.* Obtenido de EL TELETRABAJO: https://core.ac.uk/download/pdf/67708834.pdf

- Porto, J. P. (s.d de s,m de 2012). *Definición.De.* Obtenido de Definición.De: https://definicion.de/idioma/

- Serrano, D. (19 de septiembre de 2021). Tres enfermedades se relacionan a excesiva carga laboral. *El Comercio* .

- Trabajo, O. I. (sd de sm de 2020). *CINTERFOR*. Obtenido de CINTERFOR: https://www.oitcinterfor.org/node/7784

- Vásconez, L. (17 de septiembre de 2021). Las largas jornadas laborales causan 349 muertes en Ecuador al año, según OMS. *El Comercio*.

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACION	II
AUTORIA	III
CARTA DE AUTORIZACION	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ESQUEMA DE CONTENIDOS	VII
TITULO	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	4
INTRODUCCION	6
REVICION DE LITERATURA	9
MARCO CONCEPTUAL	9
Trabajo	9
Derecho Laboral	12
Flexibilidad Laboral	14
Administración Pública	17
Políticas Publicas	19
Servicio Público	19
Talento Humano	21
Sanción Administrativa	23
Teletrabajo	26

TIC (Tecnologías de la información y la comunicación) 31

Salud Ocupacional 31

MARCO DOCTRINARIO 33

Origen y Antecedentes en el Teletrabajo 35

Dependencia y Subordinación en el Teletrabajo 35

El Teletrabajo en el Ecuador 37

Derecho a la Desconexión Digital 38

Falta de Control en el Cumplimiento de las Obligaciones Procedentes de la Relación Laboral 40

Importancia de las Politicas Publicas 42

Enfermedades relacionadas con el Teletrabajo 42

Largas jornadas laborales causan daño eminente según la OMS 42

MARCO JURIDICO 44

Constitución de la República del Ecuador 44

Ley Orgánica de Servicio Pùblico 49

Acuerdo Ministerial Nro. Mdt-2020-181 54

DERECHO COMPARADO 58

Decreto número 0884 del 2112 Colombia 58

Proyecto de Ley de la República de Argentina 62

Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre España 65

Proyecto de Ley N°5908/2020 Perú 67

MATERIALES Y METODOS 72

Materiales Utilizados 72

Métodos 72

Técnicas 74

Observaciones Documental 75

RESULTADOS 76

Resultados de la Encuetas 76

Resultados de la Entrevista 84

Estudios de Noticias 93

Análisis de Datos Estadísticos 100

DISCUSION 102

Verificación de Objetivos 102

Objetivo General 102

Objetivo Específico 103

Contrastación de la Hipótesis 103

Fundamentación Jurídica de la Propuesta de la Reforma Legal 105

CONCLUSIONES 110

RECOMENDACIONES 113

PROYECTO DE REFORMA LEGAL 114

BLIBLIOGRAFIA 118

ANEXOS 123

Cuestionario de Encuestas y Entrevista 123

Proyecto Aprobado 126

INDICE 160