



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE DERECHO**

“Los derechos de los trabajadores y el pago de horas extraordinarias,  
suplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo”

**Trabajo de Titulación para optar al título de Abogada de los Tribunales  
de la República del Ecuador**

**Autora:**

**Chacón Cañar, Erika Michelle**

**Tutora:**

**MgSc. Dra. Lorena María Coba Quintana**

**Riobamba, Ecuador. 2023**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, ERIKA MICHELLE CHACÓN CAÑAR, con cédula de ciudadanía 180501725-6, autora del trabajo de investigación titulado: **“Los derechos de los trabajadores y el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autora de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a la fecha de su presentación.



---

Erika Michelle Chacón Cañar

C.I: 180501725-6

**AUTORA**

## **DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR**

**Dra. Lorena María Coba Quintana**, CATEDRÁTICA DEL NIVEL DE PRE-GRADO, DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

### **CERTIFICO:**

Haber asesorado, revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo, el proyecto de investigación titulado: “Los derechos de los trabajadores y el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo”, realizado por la señorita Erika Michelle Chacón Cañar, por lo tanto, autorizo proseguir los trámites legales para su presentación.



**Dra. Lorena María Coba Quintana**

**0603352675**

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “**Los derechos de los trabajadores y el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo**”, por Erika Michelle Chacón Cañar con cédula de identidad número 180501725-6, bajo la tutoría de la Dra. Lorena María Coba Quintana; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a la fecha de su presentación.

Presidente del Tribunal de Grado  
Dr. Wilson Rojas Buenaño



Firma

Miembro del Tribunal de Grado  
Dr. Fernando Patricio Peñafiel Rodríguez



Firma

Miembro del Tribunal de Grado  
Dra. Katherine Ayala



Firma



Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO

*en movimiento*



UNACH-RGF-01-04-02.20  
VERSIÓN 02: 06-09-2021

## CERTIFICACIÓN

Que, **CHACÓN CAÑAR ERIKA MICHELLE** con CC: **1805017256**, estudiante de la Carrera **DERECHO NO VIGENTE**, Facultad de CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**Los derechos de los trabajadores y el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo**", cumple con el 0 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación Institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 20 de marzo de 2023

Mgsc. Dra. Lorena María Caba Quintana  
**TUTOR(A) TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a mis padres, Luz María Cañar G. y Edgar Alcides Chacón C., quienes gracias a sus esfuerzos diarios, han creído en mí, así también han sido mi fortaleza, ayuda y apoyo incondicional para que hoy pueda alcanzar esta meta.

A mi hermana, abuelitos, novio, tíos, familia.

A todas las personas que me han guiado y han sabido apoyar en el trascurso de mi vida universitaria.

*Erika Michelle Chacón Cañar*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, la Virgen y a todos sus Santos por guiar mi camino y poner en mi esa inteligencia, sabiduría y fortaleza que me caracteriza.

A mi madre Luz María Cañar G. quien asido el pilar fundamental de mi vida ya que a través de su orientación he logrado ser la persona que hoy soy y que gracias a su arduo esfuerzo he alcanzado culminar esta etapa más en mi vida.

A mi padre Edgar Alcides Chacón C., mi hermana Dayana, mis Abuelitos José y Rosita, mi tía Maritza Rea y a mi novio Erick Salazar, quienes son las personas que siempre han creído en mí y que gracias a su ayuda y apoyo incondicional he logrado alcanzar hoy este objetivo.

A la Mgtrs. Abg. Johanna Garnica que con sus conocimientos profesionales y su ayuda profesional poco a poco he ido adquiriendo conocimiento, experiencia y práctica sobre la que hoy será mi profesión.

Por ultimo a la Universidad Nacional de Chimborazo, por abrirme las puertas para culminar esta vida universitaria, a mis docentes de carrera y en especial a mí tutora de tesis la Dra. Lorena María Coba Quintana quien ha sabido guiar el trabajo que hoy expongo hacía ustedes.

*A todos ustedes muchas gracias.*

***Erika Michelle Chacón Cañar***

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I. INTRODUCCION.....	14
1.1 ANTECEDENTES .....	15
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	17
1.4 OBJETIVOS .....	17
1.4.1 OBJETIVO GENERAL .....	17
1.4.2 OBJETIVO ESPECIFICO.....	17
CAPITULO II. MARCO TEORICO.....	18
2.1. ESTADO DEL ARTE .....	18
2.2 Unidad I: Definición, introducción y aplicación del teletrabajo. ....	19
2.2.1 Definición y origen del teletrabajo .....	19
2.2.2 Introducción del teletrabajo en la legislación ecuatoriana.....	20
2.2.3 Aplicación y uso del teletrabajo emergente.....	21
2.3 Unidad II: Jornadas de trabajo, modalidades y obligaciones económicas del empleador. ....	23
2.3.1 Definición de la jornada de trabajo y su duración máxima .....	23
2.3.2 Modalidades de trabajo.....	27
2.3.3 Tipos de Contratos.....	29
2.3.4 Obligaciones económicas del empleador. ....	30

2.4 Unidad III: Pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo. ....	30
2.4.1 Análisis comparativo entre la legislación ecuatoriana y colombiana.....	30
2.4.2 Análisis del pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas bajo la modalidad de teletrabajo.....	31
2.4.3 Propuesta de reforma a la normativa laboral tendiente a garantizar el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad teletrabajo. ....	31
CAPÍTULO III. METODOLOGIA.....	35
3.1. Unidad de análisis.....	35
3.2. Métodos .....	35
3.3. Enfoque de investigación.....	36
3.4. Tipo de investigación.....	36
3.5. Diseño de investigación.....	36
3.6. Población y muestra.....	36
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación .....	37
3.8. Técnicas para el tratamiento de información.....	37
3.8.1. Tabulación de datos .....	37
3.8.2. Procesamiento de datos e información .....	37
3.8.3. Interpretación o análisis de resultados .....	37
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	38
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES .....	52
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES .....	53
BIBLIOGRAFÍA .....	54
ANEXOS .....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Propuesta de reforma mención teletrabajo .....	33
<b>Tabla 2.</b> Población .....	37
<b>TABLA 3.</b> Modalidad de teletrabajo .....	38
<b>TABLA 4.</b> Derechos laborales que facultan la Constitución y el Código de Trabajo al trabajador.....	39
<b>TABLA 5.</b> Derecho del trabajador el cobro de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas.....	40
<b>TABLA 6.</b> Remuneración de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas laboradas bajo la modalidad de teletrabajo.....	41
<b>Tabla 7.</b> Horas adicionales bajo la modalidad de teletrabajo .....	42
<b>TABLA 8.</b> Procedimiento legal para el reclamo de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas.....	43
<b>TABLA 9.</b> Reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo .....	44
<b>TABLA 10.</b> Norma jurídica que determina el pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo .....	45
<b>TABLA 11.</b> Charlas, revistas jurídicas sobre el derecho al pago por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas.....	46
<b>TABLA 12.</b> Pago de horas extras cuando el empleador trabaja fuera de la jornada de trabajo.....	47
<b>TABLA 13.</b> Labores fuera de su jornada de 8 horas diarias tiene derecho a cobrar horas extras.....	48
<b>TABLA 14.</b> La normativa jurídica actual asegura el cumplimiento de los derechos laborales de los teletrabajadores .....	49
<b>TABLA 15.</b> Casos de demanda por el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo .....	50
<b>TABLA 16.</b> Reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo .....	51

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Modalidad de teletrabajo .....	38
<b>Gráfico 2.</b> Derechos laborales que facultan la Constitución y el Código de Trabajo al trabajado .....	39
<b>Gráfico 3.</b> Derecho del trabajador el cobro de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas.....	40
<b>Gráfico 4.</b> Remuneración de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas laboradas bajo la modalidad de teletrabajo .....	41
<b>Gráfico 5.</b> Horas adicionales bajo la modalidad de teletrabajo .....	42
<b>Gráfico 6.</b> Procedimiento legal para el reclamo de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas.....	43
<b>Gráfico 7.</b> Reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo .....	44
<b>Gráfico 8.</b> Norma jurídica que determina el pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo .....	45
<b>Gráfico 9.</b> Charlas, revistas jurídicas sobre el derecho al pago por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas.....	46
<b>Gráfico 10.</b> Pago de horas extras cuando el empleador trabaja fuera de la jornada de trabajo .....	47
<b>Gráfico 11.</b> Labores fuera de su jornada de 8 horas diarias tiene derecho a cobrar horas extras.....	48
<b>Gráfico 12.</b> La normativa jurídica actual asegura el cumplimiento de los derechos laborales de los teletrabajadores .....	49
<b>Gráfico 13.</b> Casos de demanda por el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo .....	50
<b>Gráfico 14.</b> Reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo .....	51

## RESUMEN

La emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 en el año 2020 en el Ecuador, ha creado un gran impacto en el ámbito laboral, puesto que, a raíz de esta epidemia se ha empleado una nueva modalidad de trabajo, eligiendo como mejor opción la implementación del teletrabajo o trabajo a distancia, buscando de esta forma dar una solución rápida y fructífera para sostener la economía y desarrollo del país. El objetivo del presente trabajo de titulación es determinar con base a un estudio jurídico y doctrinario, si existe vulneración del derecho al pago por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas bajo la modalidad de teletrabajo. La investigación tuvo un enfoque mixto, ya que el estudio del mismo se basó en una correlación normativa, doctrinal y practica buscando de esta forma identificar si en la práctica laboral se emplea lo que las normas y cuerpos legales estipulan. Entre los principales resultados se determinó que los trabajadores de la concesionaria “Vehicentro” de la ciudad de Ambato desconocían la modalidad de teletrabajo antes de la pandemia, siendo la razón principal que se encontraban acostumbrados a trabajar solo de forma presencial. En atención a lo cual se propone una reforma legal que garantiza el derecho a la remuneración del pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad teletrabajo, además, que se le provea al trabajador los equipos e implementos necesarios para su buen desempeño en el trabajo, respetando las horas estipuladas en el Código de trabajo.

**Palabras claves:** COVID-19, teletrabajo, epidemia, emergencia sanitaria, derechos laborales, horas extraordinarias, horas suplementarias, horas nocturnas.

## Abstract

The health emergency caused by COVID-19 in 2020 in Ecuador has greatly impacted the workplace. As a result of this epidemic, a new work modality has been used, choosing as the best option the implementation of telecommuting or remote work. Seeking this way to provide a quick and fruitful solution to sustain the economy and development of the country. Based on a legal and doctrinal study, the objective of this titling work is to determine if there is a violation of the right to payment for performing overtime, supplementary and night hours under the teleworking modality. The investigation had a mixed approach since its study was based on the normative, doctrinal, and practical confirmation, seeking to identify what the norms and legal bodies stipulate are used in labor practice. Among the main results, it was determined that the workers of the "Vehicentro" concessionaire in the city of Ambato were unaware of the teleworking modality before the pandemic, mainly because they were used to only working in person. Because of this, a legal reform is proposed that guarantees the right to remuneration for payment of overtime, supplementary and night hours in teleworking modality, in addition, that the worker be provided with the equipment and implements necessary for his good performance at work, respecting the hours stipulated in the Labor Code.

*Keywords: COVID-19, teleworking, epidemic, health emergency, labor rights, overtime, overtime, night hours.*



LORENA DEL PILAR  
SOLIS VITERI

Reviewed by:

Mgs. Lorena Solís Viteri

ENGLISH PROFESSOR

c.c. 0603356783

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.**

La Constitución (2008) y el Código del Trabajo ecuatoriano, estipulan claramente cuáles son los derechos que respaldan al trabajador, resaltando de esta forma las obligaciones que tienen los empleadores o patronos. Siendo necesario recordar que estos derechos son irrenunciables e intangibles, sin embargo, se han visto vulnerados en ciertas ocasiones, por la falta de control y cumplimiento de estos derechos por parte de los empleadores han hecho que este suceso sea más inequívoco a raíz de la aplicación del teletrabajo.

Ecuador implementa y pone en práctica el trabajo remoto a causa de la emergencia sanitaria derivada por la COVID-19 en el año 2020, de modo que, se emite un Acuerdo Ministerial MDT 076-2020, de 12-III-20 (2020) que comprende ciertas directrices que se deberá tomar en cuenta para regular su aplicación, provocando además, que esta modalidad se incluya al Código del Trabajo conforme lo establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

El teletrabajo antes del año 2020, se lo conocía como una alternativa de trabajo y se encontraba dentro del Acuerdo Ministerial emitido por el Ministerio del Trabajo del Ecuador en el año 2016, pero no era aplicada en su totalidad pues el empleador que contrataba bajo esta modalidad era porque realmente tenía la necesidad de hacerlo. (Ministerio de trabajo, 2016)

En ese sentido, decimos que inclinarse por un programa de trabajo remoto ha sostenido parcialmente la economía de nuestro país, viéndose a esta modalidad como una posibilidad laboral efectiva, buscado continuar con el impulso normal del mercado laboral ecuatoriano y salvaguardando la salud de todos los trabajadores.

Dado lo anterior, esta investigación tiene como finalidad analizar e indicar los cambios sustanciales y progresivos que se han dado en el derecho al trabajo, sobre todo en lo referente a derechos y garantías, pues es menester recordar que en la actualidad este modelo de empleo sigue siendo valedera para el trabajador a pesar de las nuevas medidas emitidas para combatir esta epidemia.

De manera que la problemática planteada en este estudio se da a raíz de que este suceso denota la vulneración del derecho “a igual trabajo igual remuneración”, mismo que, al no ser determinado de manera concreta por parte del Ministerio del Trabajo, crea incertidumbre, complejidad y dilema al pretender percibir un pago adicional por laborar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas mediante el trabajo a distancia.

Por lo que, es importante abordar un estudio jurídico, crítico y dogmático para conocer como se ha venido ejecutando el pago de estas horas adicionales que han venido realizado los trabajadores a partir de la aplicación del teletrabajo, y más aún, cuando en la actualidad no se cuenta con un control o dirección de forma remota donde se pueda visualizar el trabajo que efectúa el trabajador y a su vez de las horas que ha empleado para cumplir con sus obligaciones; respetando los principios laborales y acogiéndolos por sus empleadores.

## **1.1 ANTECEDENTES**

El teletrabajo nace alrededor de los años 70 en Estados Unidos, no obstante se pone en práctica a partir de 2020 en todo el mundo. Esto es porque la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara como pandemia a nivel mundial al virus llamado la COVID-19, viéndosela a esta enfermedad como un gran riesgo para toda población. Por lo que, con la finalidad de resguardar y proteger la salud de todas las personas y sobre todo de cubrir la gran necesidad de continuar con el normal desarrollo de todos los habitantes, se emplea la práctica de esta nueva particularidad laboral, siendo esta la más apta y valedera en esta situación. (Organización Panamericana de la Salud - OPS, 2020)

A pesar de que, en ciertos países ya se tenía conocimiento de este tipo de trabajo, pocos lo regulaban y lo ponían en práctica, un ejemplo de ello es nuestro país, pues antes del año 2020 existía un bajo porcentaje de personas trabajando bajo esta nueva modalidad, sin considerar que la misma ya se encontraba en nuestra legislación a partir del año 2016, por lo que, al surgimiento de la pandemia que se ha venido viviendo, se ha establecido una serie de directrices y medidas de protección para la buena aplicación del teletrabajo.

Ahora es importante recalcar que la pandemia aún no se ha terminado, sin embargo las normas o directrices que se han creado para sobrellevar esta situación siguen siendo valederas, ya que trabajar desde casa y de manera virtual ha llegado a ser parte de nuestra vida diaria, tratando de esta forma devolver la economía al país y reactivando el area laboral.

La epidemia al ser parte de nuestra vida cotidiana ha traído consigo una serie de cambios sobre todo en el campo laboral, ya que al surgimiento del mismo el desempleo ha venido siendo un problema de gran magnitud al nivel mundial. Tanto así que, el empleo irregular y los emprendimientos han tratado de cubrir esa necesidad laboral, desprendiéndose de la dependencia laboral es decir de aquella relación que existía entre empleador y trabajador (Weller, 2020).

Mientras que, las empresas que han continuado laborando se han visto en la responsabilidad de realizarlo a través del teletrabajo, reduciendo su jornada laboral, reduciendo el equipo asalariado, y así mismo el pago o demora para cancelar remuneraciones. De modo que el trabajador con el afán y la necesidad de mantener su lugar o puesto de trabajo se ha visto en la obligación de laborar días, y horarios fuera de jornada laboral sin recibir pagos adicionales.

Es evidente que esta epidemia ha cambiado las actividades de todas las personas, es decir, pasaron por diferentes transiciones de vida, puesto que lo que genera el progreso de este es la actividad laboral, y no podía ser empleado con normalidad. Entonces al surgir este nuevo estilo de vida se busca como nueva opción implementar el teletrabajo total a nivel mundial, generando en la actualidad nuevas fuentes de trabajo.

El avance y gran desarrollos tecnológicos han ayudado que esta nueva modalidad laboral vaya dando buenos resultados, así que se cree que una vez que se declare finalmente extinta la pandemia que fue originada por el virus llamado la Covid-19, empresas contrataran a más trabajadores que realizasen su labor por medio del área virtual, de esta manera se realice más fuentes de empleo y así haya más oportunidades laborales para personas con discapacidad. (Avendaño Carrero & Pedraza Franco, 2021).

## **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El elemento más importante del problema es la vulneración al derecho estipulado en el artículo 326 numeral 4 de la Ley fundamental del Ecuador que menciona: “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” (Constitución del Ecuador, 2008). Es decir, que todo trabajo realizado deberá ser remunerado acorde lo que menciona el apartado 328 ut supra y a su vez, bajo los parámetros que detalla ampliamente el Código del Trabajo.

Al incorporarse el trabajo desde casa, como una estrategia para la superación de la dificultad sanitaria se pudo evidenciar que los Acuerdos Ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo, tienen la finalidad de regular esta nueva situación laboral, mismos que al ser creados de forma inesperada, es decir, por fuerzas superiores destacaron ciertos vacíos en lo principal a la cancelación monetaria de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas realizadas por los trabajadores bajo esta modalidad (Ministerio del trabajo, 2019).

Lo cual implica que, cuando se extiende el trabajo por turnos diarios o semanal también deberá realizarse un pago adicional por dicha razón; así mismo, al acudir a una disminución excepcional de la jornada laboral esta solo procederá cuando sea de manera temporal e imprescindible y se lo deberá realizar conjuntamente por medio de un convenio entre las partes conjuntamente con la debida autorización del Ministerio del Trabajo donde se constatará la necesidad de dicha disminución.

El Código de Trabajo en su artículo 47, indica que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, y así mismo, menciona que no se podrá lograr exceder más de 40 horas semanales (Codigo de Trabajo, 2020). A pesar de ello, los empleadores parece que desconocen que al encontrarnos bajo una nueva modalidad de trabajo, es decir, al no estar de manera asistente en un lugar físico, el trabajador sigue laborando de forma contractual y preestablecida a como lo venía realizando con normalidad; pero a más de esto cumplen jornadas extendidas sin recibir pago alguno, omitiendo referencias a la misma entidad legal el cual menciona cuando se ejerce una extensión de jornada laboral.

Sin embargo, el Ministerio del Trabajo, no se ha pronunciado al respecto de las formas en las que el operario podrá evidenciar que ha laborado más de su jornada máxima de trabajo visualizándose de esta forma un gran vacío y confusión legal para la diligencia de este derecho.

De manera que, la solución práctica para el presente problema laboral, debería ser que, en el caso de no llegar a una solución del conflicto laboral en el Ministerio del Trabajo, cuando se haya puesto una denuncia en contra del empleador por la falta de pago a una jornada adicional laboral, se debería establecer fácticamente a través de la Autoridad mencionada más tipos de pruebas que no dejen en desventaja al trabajador para que de esta forma se le permita demostrar que su jornada ha excedido y que su derecho a recibir una remuneración justa por su trabajo no sea menoscabado.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

La relevancia del presente estudio abarca la problemática que ha generado esta nueva practica laboral, ya que es evidente que el trabajar de manera virtual desde casa a conmocionado a todo el planeta, por lo que el impacto de este estudio se aplica a los días laborables, el pago de horas extraordinarias, horas suplementarias y horas nocturnas que se ha tenido que realizar a pesar de no encontrarse en su lugar de trabajo.

Al ser una modalidad de trabajo a nivel de todo el mundo, los trabajadores se han visto en la obligación de responder llamadas, mensajes de textos a través de medios de comunicación electrónicos fuera de las 8 horas laborales, incluyendo los fines de semana que se sobre entiende que son días de respiro o descanso, obligándolos de una u otra forma a responder en horas no laborables y si es el caso realizar documentos, informes, o trabajos fuera de su jornada laboral. A este hecho debemos mencionar que, al no contar con un cuento legal, acuerdo ministerial que regule las horas laboradas por medio del teletrabajo se estaría incumpliendo con el tiempo límite de jornada de trabajo y se debería esclarecer un pago por el trabajo adicional realizado.

### **1.4 OBJETIVOS**

#### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar con base a un estudio jurídico y doctrinario, si existe vulneración del derecho al pago por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas bajo el trabajo a distancia.

#### **1.4.2 OBJETIVO ESPECIFICO**

- ✓ Indagar sobre los hechos que generan la aplicación de esta nueva modalidad de teletrabajo en el ámbito laboral ecuatoriano.

- ✓ Realizar un estudio de la normativa legal que regula la cancelación monetaria de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas bajo la forma de trabajo a distancia con Derecho Comparado.
- ✓ Analizar la factibilidad jurídica de una reforma legal que garantice el derecho a la cancelación de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad teletrabajo.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ESTADO DEL ARTE**

Respecto del tema “Los derechos de los trabajadores y la cancelación de horas extras, suplementarias y nocturnas en la particularidad del trabajo a distancia” no se han realizados trabajos investigativos iguales; sin embargo, existen algunos similares al que se pretende realizar, cuyas conclusiones más importantes son las siguientes:

Graciela Monesterolo Lencioni (2020) , realiza una investigación titulada: “SISTEMA REGULATORIO de empleados privados y obreros”, manifiesta que:

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación como medio de comunicación entre los empleados y la empresa para realizar actividades remuneradas o prestar servicios. (2020, pág. 105)

Angulo Uriel, Rivera Diego y Rivera Diana (2020), realizan una investigación titulada “LEGISLACION LABORAL 2020 - El Teletrabajo y medios laborales frente al COVID 19”, y establece que:

“El derecho laboral se deriva del establecimiento de las reglas, leyes, normas y disposiciones necesarias para brindar a los trabajadores todas las garantías para el cabal cumplimiento de sus obligaciones.” (2020, pág. 17)

Alberto Andreu Pinillos, Javier Arellano Gil, Laura Bello Urbina, Iñaki Vélaz Rivas (2021) , publican una investigación titulada “Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España”, que dice lo siguiente:

“La regulación legal del trabajo a distancia se hace según se defiende como una serie de pautas claras de aplicación y que pueda asegurar el desempeño de los derechos y deberes tanto de empleadores como trabajadores”. (2021, pág. 46)

La Organización Internacional del Trabajo en el año (2020) crea una guía práctica titulada “El teletrabajo durante la pandemia de COVID - 19 y después de ella”, que menciona que:

El teletrabajo seguirá siendo necesario para al menos algunos empleados durante este período. Por último, es necesario proteger a los grupos vulnerables y de alto

riesgo, por lo cual el teletrabajo en el domicilio será una alternativa muy atractiva, al menos mientras dure la pandemia. (2020, pág. 4)

Carlos Antonio Iturralde (2021), elabora un artículo titulado “Teletrabajo Precario en Ecuador en el Contexto del Covid-19: Variables de Análisis de un Enfoque Marxista”, y concluye que:

La pandemia actual está obligando a las empresas a aumentar drásticamente el trabajo remoto sin una planificación previa, que incluya capacitación, reorganización de procesos, infraestructura técnica e incluso marcos legales, regula las reglas con precisión y genera preocupaciones potenciales incluso entre los empresarios y no entre los empleados, siendo estos últimos los grupos más vulnerables. (2021, pág. 156)

Víctor Cabezas Albán (2020), en su revista titulada “El Covid19 y el Derecho del Trabajo – Sintomatología en un modelo de emergencia”, y nos habla de.

El teletrabajo fue la primera herramienta implementada por la Dirección de Trabajo para otorgar una mínima flexibilidad a los empleadores, pues el principal efecto pandémico consiste en el confinamiento, o sea, en la suspensión de la jornada laboral presencial. El teletrabajo, en este sentido, se volvió el único mecanismo para las actividades laborales no se paralizan del todo, sino que se movilizaban al hogar. (2020, pág. 4)

## **2.2 Unidad I: Definición, introducción y aplicación del teletrabajo.**

### **2.2.1 Definición y origen del teletrabajo**

#### **Definición**

El teletrabajo es una actividad nueva en el Ecuador, pues lo que se busca al emplearla es continuar con la jornada laboral fuera del lugar físico de trabajo utilizando como herramienta principal las vías del internet. Varios autores no logran aun definir con exactitud el término “teletrabajo”, puesto que aún no se tiene una definición precisa del mismo.

Según el Código del Trabajo en su artículo innumerado define el teletrabajo como “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en su sitio específico de trabajo”. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Saco Barrio (2007), cita a Francisco Antonio Rodríguez, el cual indica que teletrabajo es la “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”.

Cabezas Albán (2020) nos dice que “El teletrabajo constituye un contrato laboral apuntándolo por las nuevas tecnologías y permiten asimilar a la presencia física la presencia virtual”, pág. 180 revista jurídica.

La OIT, define al teletrabajo como “Un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador” (2020).

### **Origen del teletrabajo**

La modalidad de teletrabajo o telework es creada por el Científico de la NASA Jack Nilles en la época de los 70, llamándola por primera vez “telecommuting”. Esta nueva modalidad de trabajo aparece por la fuerte crisis petrolera que en esos años se dio en Estados Unidos, teniendo como finalidad disminuir los gastos de transporte hacia los lugares de trabajo y buscando de esta forma trasladar el trabajo hacia su propio hogar (La República, 2020).

A pesar de tener esta iniciativa de trabajo a distancia hace más de 40 años, en esta época, aun no se contaba con un gran avance tecnológico para adaptarla en gran porcentaje. Pues cuando se lo vio como alternativa viable para las empresas estadounidenses solo lo practicaban ejecutivos o administrativos que se arriesgaron a trabajar bajo esta nueva modalidad.

En cambio ahora decimos que el constante desarrollo tecnológico y el encontrarnos en una época donde las redes sociales son fuente principal de medio de comunicación, nos ha llevado a que actualmente esta modalidad de trabajo sea muy factible y valedera para continuar con el normal desarrollo económico de todo el mundo, pues su implementación asido muy necesaria desplazando de esta forma sus labores diarias a la comodidad del hogar, viéndolo a este plan piloto como una opción segura para futuros contratos de trabajo.

#### **2.2.2 Introducción del teletrabajo en la legislación ecuatoriana.**

El teletrabajo antes del 2020 se lo conocía en el ámbito empresarial del Ecuador, era revisado como alternativa laboral para aplicarla en casos especiales como por ejemplo: mujeres embarazadas, personas con capacidades o necesidades diferentes, pero se la consideraba como una opción difícil de ser acogida por el sector empresarial, debido a que creían que era compleja e imposible de ser controlada, dudaban que los empleados trabajarían de una forma óptima y eficiente por no estar en las instalaciones y/o domicilio de la empresa (Pérez & Gálvez, 2009).

En el año 2016, el Gobierno Ecuatoriano a través del Ministerio del Trabajo del Ecuador, emite el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, para que el teletrabajo sea constituido como una figura legal para trabajar en el sector privado bajo relación de dependencia, con jornadas ordinarias o especiales, es decir, como empleado permanente puede trabajar las 8 horas desde su casa, o como empleado parcial puede trabajar 4 horas desde su casa y 4 horas en la oficina. En el año 2017, se emite un nuevo acuerdo ministerial No. MDT-2017-0090-A para constituir al teletrabajo en el sector público como otra alternativa laboral, el cual determina los mismos derechos que un funcionario público de carrera. (Ministerio de Trabajo, 2017)

A causa de la emergencia sanitaria de la COVID-19, en el año 2020 se crean más Acuerdos Ministeriales, nuevos contratos de trabajo e incluso la Ley de Apoyo Humanitario para poner en práctica esta nueva modalidad laboral, mismos que se encargan de regularlo respetando los derechos de los trabajadores y sobre todo para combatir la crisis sanitaria. Este acuerdo ministerial tuvo como objeto viabilizar y normar la aplicación del Teletrabajo en todo el territorio ecuatoriano durante la declaratoria de emergencia sanitaria Coronavirus COVID-19, al determinar las condiciones básicas para el trabajo que debería ejecutar el empleado público o privado y las garantías y respeto que otorga el empleador ante esta opción laboral (García Rubio, Silva Ordoñez, Salazar Mera, & Gavilanez Paz, 2021).

En este sentido podemos decir que esta modalidad que se compone entre la relación laboral y de dependencia que existe entre el teletrabajador y teleempleador, utilizando como medio de trabajo y de comunicación las TIC, sin la necesidad de encontrarse físicamente en un establecimiento de trabajo. Esta modalidad de trabajo, otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que un empleado que asiste de forma diaria, así como presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros. (Gareca, Verdugo, Briones, & Vera, 2007)

### **2.2.3 Aplicación y uso del teletrabajo emergente**

A causa de la pandemia generada por la COVID-19, a nivel mundial se emplea una nueva modalidad de trabajo denominada teletrabajo, trabajo virtual, trabajo a distancia o trabajo desde casa, misma que es puesta en práctica con la finalidad de evitar un contagio masivo en la población y respetando las medidas de confinamiento. Esta nueva modalidad “teletrabajo emergente” se la denomina así ya que es aplicada de manera imprevista, de fuerza mayor como un mecanismo alternativo para continuar con el normal desarrollo del país sin que se paralicen las actividades laborales.

En el acuerdo ministerial mdt-2020-076 (2020) se establecen las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (covid-19).

Con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Ecuador, 2020), se incorpora el teletrabajo a la normativa laboral (Código de Trabajo). De forma general, establece que esta modalidad consiste en el desempeño de actividades remuneradas a través de tic, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico. A su vez, reconoce cuatro tipos de personas teletrabajadoras (Otero Trujillo, Toapanta Ventura , & Bonilla Bolaños, 2021):

1. Autónomos: son quienes utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. Estas personas laboran siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles: son quienes no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales: son quienes laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la oficina.
4. Ocasionales: son quienes realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenientes.

En esta misma línea, este cuerpo normativo establece cómo se podrá realizar el teletrabajo. De manera general, se puede mencionar que:

- a. Podrá ser pactada, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral.
- b. Las y los trabajadores sujetos a esta modalidad de empleo gozarán de todos los derechos laborales contenidos en el Código de Trabajo.
- c. El teletrabajo podrá desarrollarse de forma autónoma, móvil, parcial u ocasional.
- d. Las partes deberán determinar el lugar donde la o el teletrabajador prestará los servicios. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.
- e. El empleador deberá respetar el derecho del trabajador a desconexión. Este deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. En ningún caso el empleador podrá hacer requerimientos o mantener comunicación con el trabajador en días de descanso, permisos o feriados.
- f. El empleador deberá proveer los equipos, elementos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Para viabilizar la aplicación de este artículo incorporado al Código de Trabajo el 14 de septiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo expide el acuerdo ministerial mdt-2020-181 (2020). Esta normativa establece que:

- a. Es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores, cuyos contratos de trabajo, nuevos o ya existentes y celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo, que apliquen esta modalidad.

- b. 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.
- c. El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio o actividad que ejecute el trabajador.
- d. Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de la jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo.
- e. El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo; además, debe notificar al trabajador las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima. Se deben establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.
- f. El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.
- g. Esta modalidad no es excluyente a ningún tipo de contrato de trabajo que se haya celebrado con anterioridad a la expedición de la modalidad de teletrabajo. En consecuencia, esta modalidad se puede aplicar a todos los contratos laborales suscritos a la fecha o por suscribirse, excepto en aquellos casos en los que la naturaleza de las labores la haga inaplicable.

Estos acuerdos ministeriales establecían que su aplicación era voluntaria y para su implementación debía existir el acuerdo escrito entre las partes. El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la modalidad de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

## **2.3 Unidad II: Jornadas de trabajo, modalidades y obligaciones económicas del empleador.**

### **2.3.1 Definición de la jornada de trabajo y su duración máxima**

#### **Jornada de trabajo**

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en la sección de los derechos del buen vivir ha concebido que el trabajo es un derecho y un deber social, que deberá contemplar otro derecho que es el económico como fuente de la realización personal y base de la economía, fuente de realización personal y base de la economía, el derecho al trabajo se lo debe mirar desde la perspectiva de los derechos humanos, sea que el trabajo contemple relación de dependencia o sea por cuenta propia o independiente siempre existirá un límite de trabajo o jornada que ha sido establecida en nuestra legislación con un rango de 8 horas diarias de trabajo como prestación en las diferentes modalidades de trabajo y a los actores productivos que contempla el artículo 325 de la ley ut supra, esta jornada fijada delimitada

en la celebración del contrato que deberá por obligatoriedad contener el principio detallado en el numeral 17 del artículo 66 de la Constitución de la República concordante con el Código de Trabajo en su artículo que contempla la inexistencia de que cualquier trabajo se lo haga en forma gratuita, es decir a igual trabajo igual remuneración.

### **Horas Extraordinarias**

Es la jornada que fue constituida para laboral en tiempo indispensable para atender hechos emergentes que estarán fuera de los cinco días que permite la legislación ecuatoriana, esto es de lunes a viernes, por lo que si el día sábado, domingo o días de descanso obligatorio, siempre que no se haya fijado en el contrato de trabajo otro tipo de periodo o jornada rotativa con días de descanso que no sean los fines de semana y se consideren en el pago de la remuneración, y que no se tratare de trabajadores contratados parcialmente, es necesario indicar que existen ciertas consideraciones cuando se trata de una jornada extraordinaria, así:

- El empleador puede exigir a los trabajadores que realicen una labor distinta a aquella para la cual lo contrato.
- Los trabajadores no pueden excusarse.
- Hace falta la autorización previa del Inspector de Trabajo.
- Se paga con un 100% de recargo.

El artículo 50 del Código de Trabajo (2020) establece que las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Así también el art. 53 ut supra, habla sobre el descanso semanal forzoso que será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima (Codigo de Trabajo, 2020).

El art. 65 en relación a los días de descanso obligatorio indica que además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre. Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales. En relación a la remuneración, el art 55 en la prescripción 4 indica que el trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo, esto es aplicable también para los días feriados o de asueto.

A decir de la Legislación Colombiana, su contextualización de horas extra es parecida a nuestra legislación, con dos excepciones clarísimas que marcan radicalmente a estos dos países, y es que para Colombia existe la hora extra diurna y nocturna, así la hora extra diurna es la que se labora luego de la jornada laboral, y entre las 6 de la mañana y las 9 de la noche (Mendoza Huertas , Santisteban Araque, & Torres López, 2018).

Es el típico horario de un trabajador de oficina que tiene una jornada diurna entre las 8 de la mañana y 6 de la tarde con el habitual descanso del medio día. Si este trabajador labora más allá de las 6 de la tarde y hasta las 9 de la noche, estamos ante una hora que es extra y es diurna, se la paga con un recargo del 25% sobre el valor ordinario de la hora. El recargo nocturno es aquel recargo que se paga al trabajador que desarrolla su jornada ordinaria en la noche, que en Colombia es entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente. La hora extra nocturna se paga con un recargo del 75%

### **Horas suplementarias**

Dichas horas o jornada, son las que se realiza a continuación de la jornada ordinaria para concluir un trabajo que no pueda suspenderse o deba tener una continuidad imperiosa que vaya más allá de lo eventual y que no exceda como máximo el de cuatro horas diarias y de doce semanales, esta jornada igualmente requiere el acuerdo de las partes, con la particularidad de que será únicamente cumplida hasta las 24h00 pagándose un recargo del 50 %, y si tuviere lugar desde las 24h00 y las 06h00 se las pagara con un recargo del 100%, horas que deben estar justificadas que se cumplieron por parte del empleador, pues generalmente se niega este reclamo ante la justicia ordinaria, que en reiteradas ocasiones niega estos reclamos por falta de prueba. Es importante destacar que para el cálculo de dichas horas siempre se considerara como base a la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno.

El art. 57 del Código de Trabajo de Ecuador (2020) estipula que la jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias. En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de cinco horas.

Cabe en este punto destacar y cuestionar que pasa con los trabajadores que no cumplen un horario de 8 horas diarias por sus mismas funciones y que no están sujetas a un horario fijo, por ejemplo los asesores de seguros, cuando exista funciones de confianza en la relación laboral y que represente al empleador o haga sus veces, tendrán el mismo beneficio manifiesta el Código de Trabajo siempre y cuando exista un contrato escrito ante la autoridad competente que establezca este requerimiento y la naturaleza de las labores, de lo contrario no se considerara como trabajo suplementario en horas que excedan de la jornada ordinaria.

### **Horas Nocturnas**

El Código de Trabajo de Ecuador (2020) ha detallado como jornada nocturna aquella que empieza a partir de las 19h00 y a las 06h00 del día siguiente, teniendo el trabajador derecho a percibir el pago con un cargo aumentado en un 25 % a la remuneración diurna.

En ningún caso se ha considerado a estas horas sujetas a recuperación, como si podemos detallar las anteriormente explicadas, que de conformidad al acuerdo Ministerial de Trabajo AM-MDT 077-2020 (Ministerio de Trabajo, 2020a), que surge a partir de la emergencia sanitaria, en donde se abre el abanico de opciones para establecer un modificación en la jornada de trabajo así como a la recuperación de horas de trabajo, en donde el empleador determinara la forma y el horario modificado, garantizando el descanso de dos días y sin exceder las 40 horas semanales; posteriormente de acuerdo a la reforma de fecha 28 de marzo del 2020 del acuerdo mencionado, el número AM 08-2020 suple la modificación de esta jornada y permite que los días sábados sean considerados laborables hasta 8 horas diarias, sin detallar las directrices para las horas nocturnas, es decir si se dejó a discrecionalidad del empleador de la modificación en horas extraordinarias y suplementarias se debía entender que el derecho al pago de horas nocturnas si se llegara a modificar en el caso de no existir acuerdo escrito se la entenderá tácitamente como lo menciona el Código de Trabajo.- El trabajo nocturno en Colombia, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales. En Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) indicó que los trabajadores que laboren en horario nocturno tienen derecho a un sueldo no menor a S/ 1,383.75. Esta medida debido al aumento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) a S/ 1,025, que rige desde el 1 de mayo de este 2022. El valor de la hora nocturna en Argentina, según el artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo agrega que cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 8 minutos de exceso como tiempo suplementario como horas extras.

Es menester indicar que existe una clasificación de las Jornadas, de acuerdo a la legislación ecuatoriana, que resulta de mucha importancia pues de ello nacen los distintos tipos de condiciones, términos y recargos de las mismas, y comprende lo siguiente:

- Por las horas del día:
  - o Diurna: 06h00 a 19h00h
  - o Nocturna: 19h00 a 06h00h
  - o Mixta: parte diurna y nocturna
- Por el origen:
  - o Legal – 8 h diarias, 40 semanales
  - o Contractual – la estipulada por las partes que no puede superar los límites legales.
- Por la duración y días:
  - o Ordinaria: Común – máximo de 8h y 40 h semanales

- Especial – de menor Duración: Trabajo en el Subsuelo; Trabajo de Adolescentes mayores de 15 años; Trabajo de la madre Lactante; Jornada Parcial permanente; Régimen de Contratación Parcial; Las que fijan comisiones Sectoriales; Empleados Públicos a cargo de personas con discapacidad.
- De mayor duración: Empleados de confianza y dirección; Guardianes o Porteros residentes; Agente viajeros, de seguros o de comercio; Trabajadores del transporte.
- Extraordinaria
  - Por el Motivo:
    - Suplementaria – hasta las 24h00 h.
    - De Recuperación – no superar 12h semanales, sábados hasta 8h.

Es oportuno advertir que esta clasificación permita que la relación contractual tenga varias características en un mismo acto o relación laboral, por ejemplo, una jornada nocturna puede ser a la vez contractual y ordinaria, o una mixta ser a la vez legal y suplementaria.

Rubio (1999, p. 2029), considera que la regulación de la jornada de trabajo y la consecuente fijación de la duración máxima de la misma es el resultado del influjo de razones de diverso orden. Las jornadas demasiado largas ocasionan desgaste excesivo de energía y un bajo rendimiento que inciden en la calidad y cantidad de la producción incrementa la posibilidad de accidentes laborales. Para Antonio Cerón Hierro (1998, pp. 290-291) el fundamento de la limitación temporal del trabajo es la necesidad fisiológica de descanso. El descanso posibilita que el trabajador recupere la energía empleada el trabajo y se disponga de tiempo para realizar actividades de su preferencia. Hubo algunos intentos por incrementar a 48 horas la semana laboral, lo que sin duda sería desconocer garantías laborales ya conquistadas. El problema, sin embargo, no radica en la insuficiencia de horas semanales de trabajo sino en la calidad de la producción, elemento necesario para que esta sea competitiva. Se requiere una buena política de producción un equilibrio fiscal y una disminución impositiva que traiga una reanimación de economía con su consecuencia de aumento de demanda laboral.

### **2.3.2 Modalidades de trabajo.**

Según el Código de Trabajo (2020) las modalidades de trabajo son:

#### **Del servicio doméstico**

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

#### **Del trabajo a domicilio**

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

### **De los artesanos**

Art. 285.- A quiénes se considera artesanos.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I.

### **De los empleados privados**

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

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

Art. 311.- Agentes de comercio o agentes viajeros.- Podrán ser agentes de comercio o agentes viajeros los registrados con este carácter en la Dirección Regional del Trabajo o en una inspección del trabajo, que hayan obtenido la respectiva cédula de trabajo.

### **Trabajo en empresas de transporte**

Art. 316.- A quiénes comprende este capítulo.- Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte.

### **Del trabajo agrícola**

#### **Del empleador y del obrero agrícola**

Art. 331.- Relaciones entre empleador y obrero agrícola.- Las disposiciones de este Capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola.

#### **De los jornaleros y destajeros**

Art. 336.- Fijación de salarios mínimos.- Los salarios mínimos de los jornaleros serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo.

#### **Del trabajo para personas con discapacidad**

Nota: En Título incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006 Art.- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o

autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

### **2.3.3 Tipos de Contratos**

Y a su vez se crean nuevos contratos de trabajo con el afán de reactivar la economía del país que son:

#### **Contrato productivo**

En el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220, art 3 indica que el contrato productivo es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos (Ministerio de trabajo, 2020)

#### **Contrato turístico y cultural**

En el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, art 3 indica que el contrato turístico y cultural es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores turístico y/o cultural y creativo (Ministerio de Trabajo, 2020)

#### **Contrato de emprendimiento**

En el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, art 3 indica que el contrato de emprendimiento es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y un trabajador que prestará sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento. De conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, el contrato de trabajo emprendedor podrá celebrarse por jornada completa o jornada parcial, atendiendo a las necesidades del emprendimiento. (Ministerio de Trabajo, 2020)

#### **Contrato joven y de formación**

En el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221, art 3 indica que el contrato joven y de formación es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador. (Ministerio de Trabajo, 2020)

### **2.3.4 Obligaciones económicas del empleador.**

Una de las finalidades más relevantes del Código del Trabajo (2020) es resaltar y hacer cumplir las obligaciones que tienen los empleadores, jefes o patronos hacia sus trabajadores, descartando de esta forma el abuso de poder, atropello u opresión por su parte.

Pues desde hace años atrás se conoce que este abuso laboral asido motivo para grandes cambios mundiales, recordando de esta forma la esclavitud que se ha resuelto hace más de nueve siglos atrás, motivo por el cual en la actualidad los derechos de los trabajadores son intangibles e irrenunciables, respetando de esta forma el ejercicio del trabajo para el sustento de las personas y logrando vivir una vida digna.

El Código del Trabajo (2020) en su art. 42 menciona cuales son las obligaciones del empleador, así mismo en el caso de no cumplirlas el mencionado cuerpo legal en su art. 575 da al trabajador la oportunidad de empezar procesos de controversias laborales.

El art. 42.1. ut supra nos dice que una de las obligaciones económicas del trabajador es : “ pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código” (Codigo de Trabajo, 2020). Esto haciendo referencia a las formas de remuneración en las que hayan acordado y respetando la igualdad de remuneración sin distinción alguna.

## **2.4 Unidad III: Pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo.**

### **2.4.1 Análisis comparativo entre la legislación ecuatoriana y colombiana.**

Uno de los puntos que mayor diferencia presente entre las legislaciones estudiadas es la que respecta a la normativa que regula a los servidores públicos. En Ecuador la relación entre empleados y el Estado está establecida y regulada por una ley orgánica, mientras que en Colombia se establece por medio de decretos presidenciales. En virtud de lo señalado, se puede apreciar que en Ecuador cualquier modificación relacionada al ámbito laboral de los servidores públicos en general y en particular, requeriría la actuación legislativa y ejecutiva, lo que permite una mayor participación de diversos actores en el debate. Por el contrario, en Colombia el hecho de que la regulación provenga exclusivamente de la función ejecutiva da pie a ventajas y desventajas.

Por un lado, la expedición de decretos es un proceso mucho más ágil que la modificación legislativa; sin embargo, esto puede permitir que se usen decretos para manipular, de alguna manera, a los servidores públicos o que el ejecutivo ceda a presiones de grupos de poder dentro de la carrera pública.

#### **2.4.2 Análisis del pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas bajo la modalidad de teletrabajo.**

En el acuerdo ministerial Nro. MDT-2016-190 (2016), art 12 regula las horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna, textualmente señala que:

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

A contrario sensu, en la doctrina existen quienes opinan que el teletrabajo en lugar de ser una herramienta útil y ventajosa para empresas tele empleadores e incluso teletrabajadores, trae consigo inconvenientes, que ocasionarían perjuicios a ambas partes de la relación laboral, como son la dificultad que presenta la supervisión y control de los trabajadores, lo que a la postre repercutiría en la remuneración del trabajador, ya que esta se basa primordialmente en su asistencia a la empresa así como en el control de su horario de trabajo (Palacios González, 2017).

Tras la pandemia ocasionada por la COVID-19 se emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 (2020), en el cual los derechos de los trabajadores se encuentran establecidos a lo largo de la normativa, desde la Constitución en los diferentes artículos, el Código de Trabajo y demás norma relaciona al ámbito laboral, sin embargo, al aplicar la modalidad del teletrabajo en los últimos tiempos se ha dado una fuerte vulneración de los trabajadores al no respetar lo estipulado en los lineamientos, en especial a la duración de la jornada diaria del trabajo, el derecho a la desconexión luego de finalización las ocho horas de trabajo.

De la breve revisión efectuada se desprende que la implementación del teletrabajo en el Ecuador se guía por los principios de voluntariedad, confidencialidad e igualdad en cuanto a las remuneraciones entre el teletrabajador y el trabajador presencial, el derecho al pago de horas suplementarias y extraordinarias, etc. Sin duda, la normativa ecuatoriana es lo suficiente clara, no obstante, regula lo general dejando de lado por ejemplo la particular vinculación entre la confidencialidad requerida en el teletrabajo con otras ramas del derecho como la propiedad intelectual, así como la utilización de otras herramientas como los teléfonos móviles, las tabletas e incluso el uso de la nube en éste nueva forma contractual.

#### **2.4.3 Propuesta de reforma a la normativa laboral tendiente a garantizar el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad teletrabajo.**

##### **Objetivo de la propuesta**

Garantizar los derechos de los trabajadores en modalidad teletrabajo.

## **Desarrollo de la propuesta**

La propuesta de reforma busca dejar plasmado de forma clara el derecho del trabajador a la desconexión luego de la jornada de trabajo, además de un salario justo e igualitario, de esta forma el empleador tendrá los lineamientos oportunos y adecuados a favor del cumplimiento de los derechos laborales, logrando una relación laboral efectiva y dentro de los parámetros legales.

La jornada laboral o tiempo operativo se divide en el tiempo de trabajo y en el tiempo que se dedica exclusivamente para efectuar actividades que deben realizarse para efectivamente trabajar, es decir planificación; para los trabajadores el tiempo de trabajo está en íntima relación al control de su tiempo, que responde a las necesidades del empleador y del giro de negocio. En este aspecto tomando en cuenta la teoría de los valores, el derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido internacionalmente y se enfoca en el deber ser del derecho y no en los aspectos económicos que impulsan la relación laboral.

Analizados estos aspectos generales del fenómeno laboral es necesario el abordamiento de la temática de teletrabajo, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT2020-181 define en su artículo 3 al teletrabajo como una modalidad que:

Esta modalidad de trabajo no tiene por qué afectar ni alterar a los que están prestando su servicio ya que se presencial o semipresencial los empleados tienen los mismos derechos y obligaciones y esto tampoco tiene que afectar a la relación laboral que existía antes.

El trabajador decidirá y aceptará la modalidad que le favorezca para sus actividades laborales o actividades que el este ejerciendo en ese momento

La modalidad de trabajo desde casa también debe ser regida a lo que dice la ley en jornadas tanto completas o parciales y por su puesto cuando haya horas extras se le pague las remuneraciones correspondientes a cada trabajador para que tengan una vida digna como nos indica el Código de Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2020)

El procedimiento para que un trabajador pueda acceder a la modalidad de teletrabajo se describe dentro del Art. 6 del Acuerdo ministerial y dicta: “Antes de establecer por parte del empleador la disposición de laborar bajo la modalidad laboral de teletrabajo, el empleador realizara la notificación por correo o físicamente al trabajador esta decisión.” (Ministerio de trabajo, 2020)

Existen casos en donde no se puede acceder a este modo de trabajo en casa por ejemplo cuando por naturaleza el trabajo es presencial o de presencia física.

Dentro del artículo 7 del acuerdo ministerial se establece: “Cuando se establezca que la labor que realiza el trabajador podrá realizarla mediante la modalidad del teletrabajo el empleador lo dispondrá mediante documento escrito, pero puede ser el caso que el trabajador no pueda por situaciones complicadas y no atribuibles al trabajador, éstas

deberán ser notificadas igualmente por escrito de al empleador. De verificar tal condición el empleador no podrá obligar al trabajador a someterse a esta figura de trabajo.

La imposibilidad del trabajo desde casa que manifiesta este artículo no son excusas para la terminación de la relación laboral (Ministerio del Trabajo, 2020)

Sobre la notificación y justificación de la imposibilidad se determina que el empleado de cada empresa tanto pública como privada, cuando no pueda asistir a su trabajo desde casa o teletrabajo debe informar del porque no va a asistir, pero con una regla y esto en el lapso de 3 días y se adjuntara los respaldos que lo sustenten.

Si por alguna circunstancia el trabajador no informa sobre su imposibilidad de asistencia al teletrabajo, se dispondrá el supuesto abandono de trabajo previsto en el artículo 172 del Código de Trabajo.

El sueldo que reciba el teletrabajador tiene que ser acorde al trabajo, a igual trabajo igual remuneración la jornada que debe realizar el teletrabajador debe ser la establecida en el Art. 47 jornada máxima de 8 horas diarias y máximo 40 horas a la semana, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

En esta figura el empleador no está obligado a pagar al trabajador alimentación, transporte, ropa de trabajo, equipos de protección personal y uniformes que ya no se los utiliza durante el teletrabajo.” (Ministerio del Trabajo, 2020)

Es necesario citar en este punto a la Constitución de la República en su artículo 326 numeral 2 que expone que el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que los Derechos Laborales son ineludibles e impalpables y será derogada toda disposición contraria; este es un refuerzo normativo y un mandato de optimización de los derechos laborales; fundamental para que se apoye el trabajador vulnerado y exija y haga valer los derechos producto de años de luchas sociales producidas a nivel internacional (Constitución del Ecuador, 2008).

Por lo expuesto se pretende dar solución al problema planteado de la siguiente manera:

**Tabla 1.** Propuesta de reforma mención teletrabajo

<b>CÓDIGO DE TRABAJO</b>	<b>PROPUESTA DE REFORMA</b>
Art. Innumerado del código de trabajo.  Del teletrabajo:  El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual no está obligado a responder comunicaciones,	Del teletrabajo:  El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de tecnologías de la comunicación,

órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión debe ser de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

garantizando el tiempo en el cual no está obligado a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. La jornada laboral es de ocho horas diarias y el tiempo de desconexión debe ser de 14 horas continuas en un período de 24 horas.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código, contará con todos los beneficios de ley incluido el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas; dichas horas serán debidamente justificadas por parte del trabajador. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

**Autor:** Erika Michelle Chacón Cañar

**Fuente:** (Codigo de Trabajo, 2020)

### **Conclusión:**

En síntesis, luego de realizada la presente investigación en base a los resultados obtenidos se evidencia la falta de sociabilización de la normativa para el Teletrabajo en nuestra legislación ecuatoriana. Además la falta de remuneraciones a las horas extra desarrolladas por los trabajadores, la falta de organización para que el trabajador no exceda con el tiempo estimado para desarrollar sus labores, además de insumos y equipos de trabajo necesarios para un buen cumplimiento de las actividades asignadas al trabajador.

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.

Los métodos, técnicas y recursos que se tomaron en cuenta para el desarrollo de la investigación fueron:

### 3.1. Unidad de análisis

La investigación se ubicó en la provincia de Tungurahua, lugar donde se estudió la aplicación del pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas bajo la modalidad de teletrabajo.

### 3.2. Métodos

Para estudiar el problema se empleó los siguientes métodos:

**Método deductivo:** Se analizó de forma sistemática, bibliografía jurídica, normativa y jurisprudencial; sobre cómo se ha estado realizando el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas con la actual modalidad de teletrabajo, en relación a diferentes criterios emanados por distintos tratadistas y escritores, donde visualizaremos los elementos fundamentales para resaltar este derecho.

**Método de comparación jurídica:** Este método permitió describir y puntualizar paso a paso el problema de la investigación, con lo que además, se pudo estudiar las semejanzas y diferencias que existen entre distintas legislaciones, para lo cual se realizó un análisis jurídico de las normas constitucionales y precedentes jurisprudenciales relacionadas con la problemática planteada en la investigación, la cual es: “Los derechos de los trabajadores y el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo”.

**Método jurídico- analítico:** La aplicación de este método permitió observar, comprender y conocer los aspectos legales y normativas constitucionales que destacan los derechos que disponen los trabajadores, resaltando el derecho al pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas que deberán ser exigidas en caso de ser realizadas en la modalidad de teletrabajo.

**Método jurídico - doctrinal:** Con la aplicación de este método se consideró varios criterios, posturas y recomendaciones de Jueces, Juristas y Abogados, con la finalidad de abarcar más conocimiento sobre el tema y tomar conclusiones más valederas.

**Método histórico-lógico:** Se estudió y se analizó los diferentes documentos jurídicos legales tales como: Constituciones, Leyes, Códigos, Resoluciones, Ordenanzas, Acuerdos Ministeriales y Jurisprudencia que aportaron información acerca de la aplicación del pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas realizadas bajo la modalidad de teletrabajo. Asimismo, se detalló el origen de este derecho tomándose en cuenta varias

legislaciones, ya que fue necesario determinar cómo ha ido evolucionando en nuestra legislación.

### **3.3. Enfoque de investigación**

**Enfoque mixto.-** La investigación tuvo un enfoque mixto, ya que el estudio del mismo se basó en una correlación normativa, doctrinal y practica buscando de esta forma identificar si en la práctica laboral se emplea lo que las normas y cuerpos legales estipulan.

### **3.4. Tipo de investigación**

Se utilizó una investigación dogmática, histórica - jurídica y jurídica descriptiva.

**Investigación dogmática:** La investigación fue dogmática porque los resultados de la misma fueron obtenidos por medio del análisis de normas jurídicas, jurisprudencia, doctrina y precedentes que ayudaron a obtener más conocimiento sobre el objeto de estudio.

**Investigación histórica - jurídica:** en esta investigación se estudió las diferentes etapas que se han podido evidenciar a lo referente del cobro de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas realizadas bajo el trabajo a distancia.

**Investigación jurídica descriptiva:** con la información recolectada se pudo describir y resaltar las normas del ordenamiento jurídico que respaldan y garantizan al derecho de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas sobre todo bajo la nueva modalidad de teletrabajo, por lo que se lo recalcó en el análisis práctico que fue utilizado en esta investigación.

### **3.5. Diseño de investigación**

**Diseño no experimental:** por la complejidad de la investigación, por los objetivos que se pretende alcanzar, por los métodos que se van a emplear en el estudio del problema jurídico y por el tipo de investigación, el diseño fue no experimental.

### **3.6. Población y muestra**

#### **Población:**

La población tiene como finalidad identificar al grupo de personas que forman parte del presente estudio, ya que de esta forma se podrá recabar información real, basada en el conocimiento de cada una de estas personas que de esta forma ayudaron al desarrollo de la presente investigación.

Tabla 2. Población

POBLACIÓN	NÚMERO
<b>La población de la investigación se encontraba enfocada en:</b>	
- Jueces de la Unidad Judicial de trabajo del cantón Ambato y profesionales del derecho que ejercen en materia laboral	5
- Los trabajadores de la concesionaria “Vehicentro” de la ciudad de Ambato.	5
<b>TOTAL</b>	10

**Autor:** Erika Michelle Chacón Cañar

**Fuente:** Propia

### **Muestra:**

Debido a que la población ya fue determinada, no fue necesario extraer la muestra por cuanto la población involucrada a esta investigación estuvo enfocada en: un Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Ambato, profesionales del Derecho que ejercen en materia laboral y los trabajadores de la concesionaria “VEHICENTRO” de la ciudad de Ambato.

### **3.7. Técnicas e instrumentos de investigación**

Para la obtención de recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica investigativa, misma que fue previamente elaborada bajo el tema de la problemática planteada, ya que de esta forma fue posible extraer directamente el conocimiento, los criterios y opiniones de los trabajadores y profesionales del Derecho.

### **3.8. Técnicas para el tratamiento de información**

Las técnicas para el tratamiento de la información fueron a base de técnicas matemáticas y lógicas.

#### **3.8.1. Tabulación de datos**

Para realizar la respectiva tabulación de las encuestas aplicadas se realizó la técnica matemática de la cuantificación.

#### **3.8.2. Procesamiento de datos e información**

Los datos recolectados en la cuantificación fueron ejemplificados por gráficos y tablas con la ayuda de la aplicación Excel.

#### **3.8.3. Interpretación o análisis de resultados**

Con toda la información y datos recolectados, se realizó la respectiva descripción de los resultados, para finalmente demostrar la validez de la investigación.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La encuesta realizada a los trabajadores de la concesionaria “VEHICENTRO” de la ciudad de Ambato tuvo como objetivo recabar información para proponer una reforma a la normativa laboral.

**Pregunta 1.** Antes de la pandemia por la COVID-19, ¿usted conocía la existencia de la modalidad de teletrabajo?

*TABLA 3. Modalidad de teletrabajo*

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%



*Gráfico 1. Modalidad de teletrabajo*

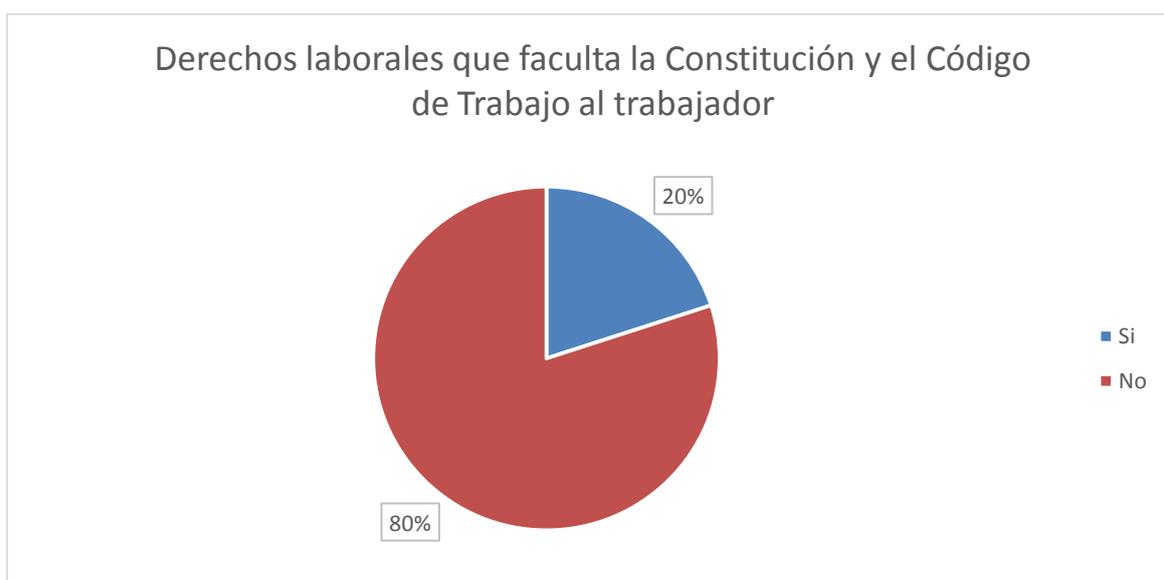
### Análisis e interpretación

En la tabla 3 y gráfico 1 se muestra los resultados con respecto a si antes de la pandemia por la COVID-19, conocía la existencia de la modalidad de teletrabajo. El 100% de los trabajadores de la concesionaria “Vehicentro” desconocían la modalidad de trabajo antes mencionada. Entre las razones principales de este desconocimiento es que estaban acostumbrados a trabajar de forma presencial, además, antes no había sucedido un evento de tal magnitud que les impidiera acudir a su lugar de trabajo.

**Pregunta 2.** ¿Usted tiene conocimiento de los derechos laborales que faculta la Constitución y el Código de Trabajo al trabajador?

**TABLA 4.** Derechos laborales que facultan la Constitución y el Código de Trabajo al trabajador

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 2.** Derechos laborales que facultan la Constitución y el Código de Trabajo al trabajador

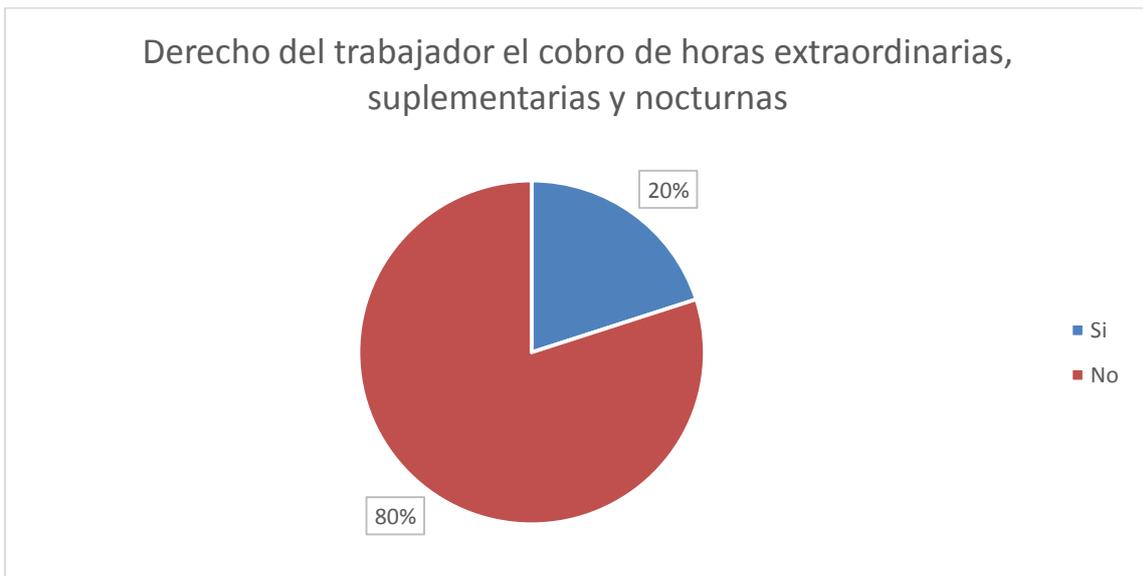
### **Análisis e interpretación**

En la tabla 4 y gráfico 2 se muestra los resultados con respecto a si los trabajadores tiene conocimiento de los derechos laborales que faculta la Constitución y el Código de Trabajo al trabajador, el 80% de los encuestados no conocen sus derechos laborales, tan solo el 10% si los conoce. Es evidente un alto grado de desconocimiento e ignorancia de los derechos que tienen los trabajadores, algunos indican que no se ha socializado y tampoco han investigado sobre el tema.

**Pregunta 3.** ¿Conoce usted que es un derecho del trabajador el cobro de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en trabajo presencial?

**TABLA 5.** Derecho del trabajador el cobro de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 3.** Derecho del trabajador el cobro de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas

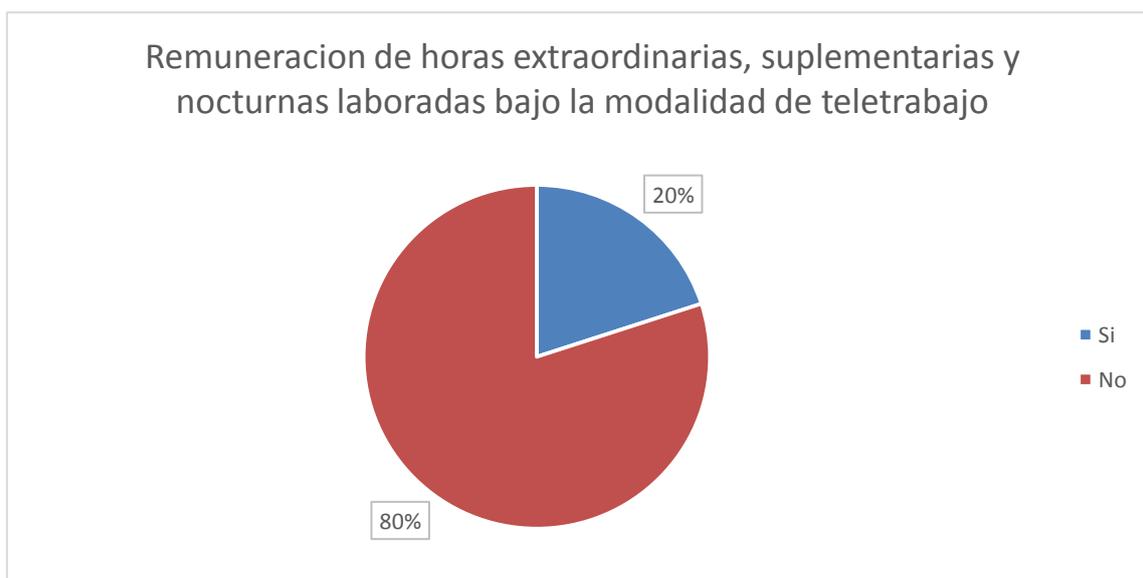
### **Análisis e interpretación**

En la tabla 5 y gráfico 3 se muestra los resultados con respecto a si conoce que es un derecho del trabajador el cobro de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en trabajo presencial. El 80% de los encuestados no sabían que deben ser remunerados por trabajar más de las 8 horas establecidas en la ley, mientras que el 20% restante si tenía conocimiento. Algunos de los trabajadores de la concesionaria consideran que generalmente no se pagan horas extras.

**Pregunta 4.** ¿Usted conoce que las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas laboradas bajo la modalidad de teletrabajo son remuneradas?

**TABLA 6.** Remuneración de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas laboradas bajo la modalidad de teletrabajo

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	1	20%
NO	4	80%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 4.** Remuneración de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas laboradas bajo la modalidad de teletrabajo

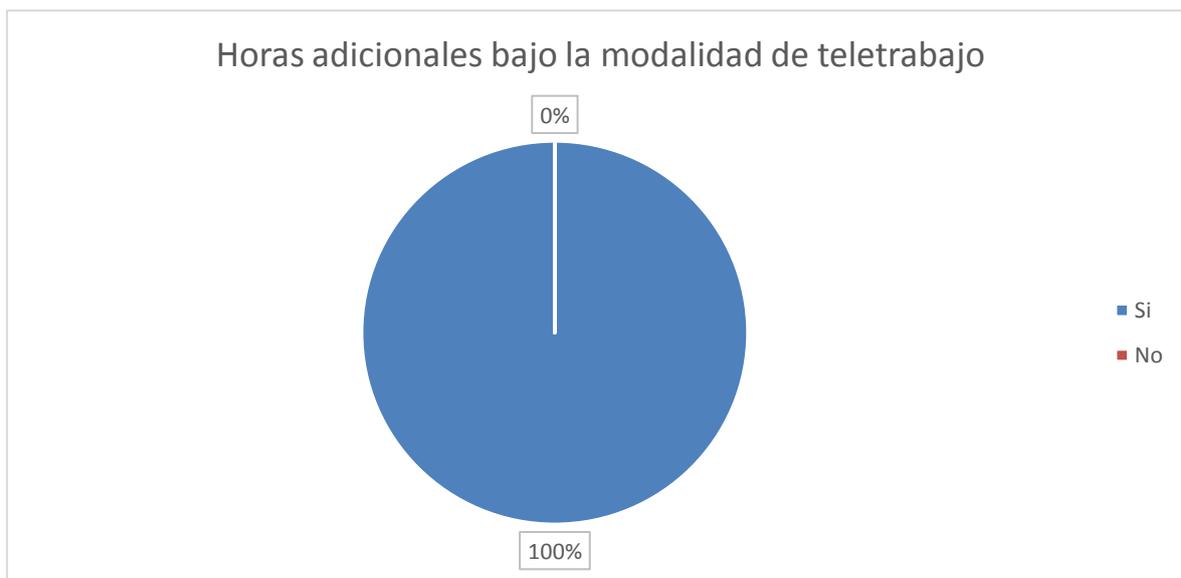
### Análisis e interpretación

En la tabla 6 y gráfico 4 se muestra los resultados con respecto a si conoce que las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas laboradas bajo la modalidad de teletrabajo son remuneradas. El 80% desconocía acerca de la remuneración por trabajar más de 8 horas, mientras que el restante 20% si tenía conocimiento. Es evidente que la mayoría de los trabajadores desconocen los beneficios, ventajas y remuneración a cerca del teletrabajo.

**Pregunta 5.** ¿Usted se ha visto en la necesidad de realizar horas adicionales bajo la modalidad de teletrabajo?

*Tabla 7. Horas adicionales bajo la modalidad de teletrabajo*

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	5	0%
NO	0	100%
TOTAL	5	100%



*Gráfico 5. Horas adicionales bajo la modalidad de teletrabajo*

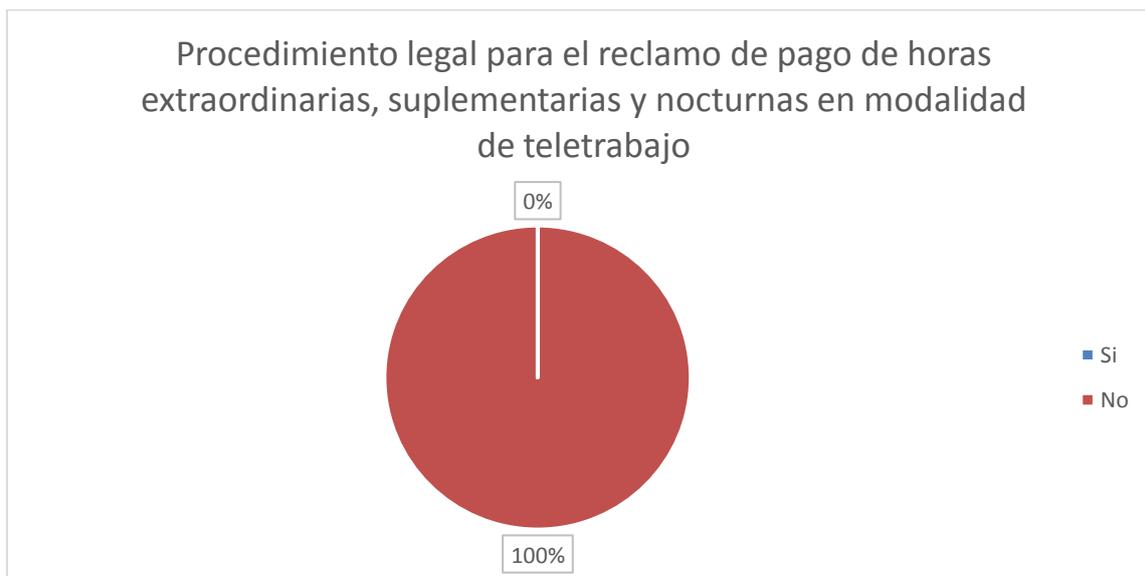
### **Análisis e interpretación**

En la tabla 7 y gráfico 5 se muestra los resultados con respecto a si se ha visto en la necesidad de realizar horas adicionales bajo la modalidad de teletrabajo. El 100% de los trabajadores se han visto en la necesidad de aplicar esta modalidad, ya sea por la carga laboral, falta de recursos económicos, además, los jefes les exigen quedarse más horas fuera de su jornada laboral.

**Pregunta 6.** ¿Conoce usted el procedimiento legal para el reclamo de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo?

**TABLA 8.** Procedimiento legal para el reclamo de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 6.** Procedimiento legal para el reclamo de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas

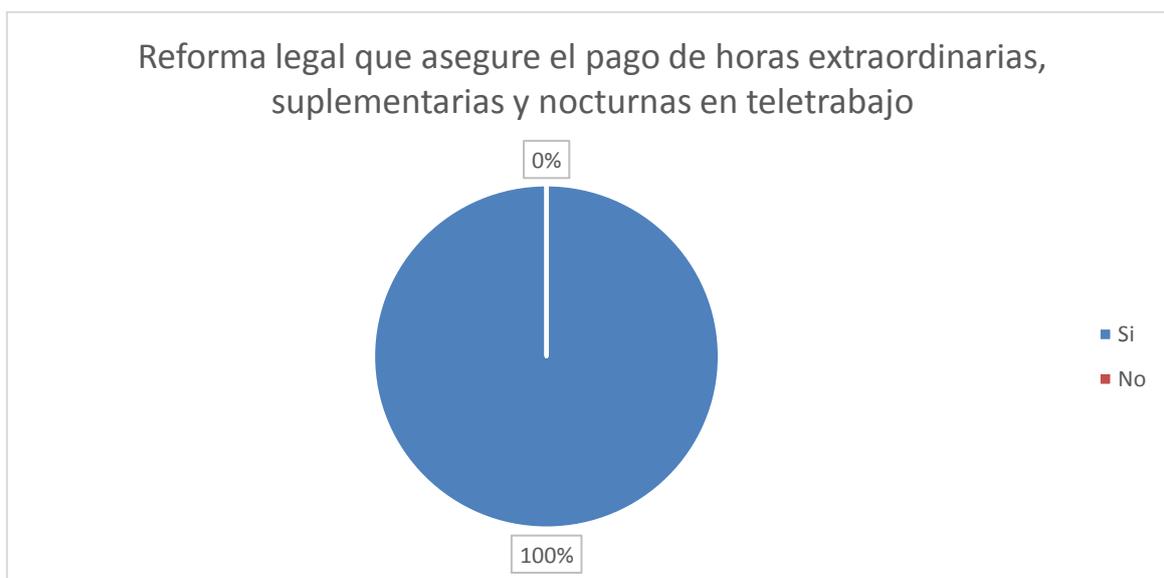
### Análisis e interpretación

En la tabla 8 y gráfico 6 se muestra los resultados con respecto a si conoce el procedimiento legal para el reclamo de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo. El 100% de los trabajadores encuestados desconocen este procedimiento. Es evidente que al desconocer sus derechos en la remuneración de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas, además, al no ser instruidos sobre el tema desconoce el procedimiento para el reclamo del pago de dichas horas.

**Pregunta 7.** ¿Cree usted que es necesario realizar una reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo?

*TABLA 9. Reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo*

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%



*Gráfico 7. Reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo*

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 9 y gráfico 7 se muestra los resultados con respecto a si cree que es necesario realizar una reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo. El 100% de los trabajadores encuestados consideran que si es necesario una reforma, además de socializar en qué consiste el teletrabajo, cuáles son sus derechos y la forma de la remuneración de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas, ya que la mayoría de las empresas vulneran o hacen caso omiso a los derechos de sus trabajadores.

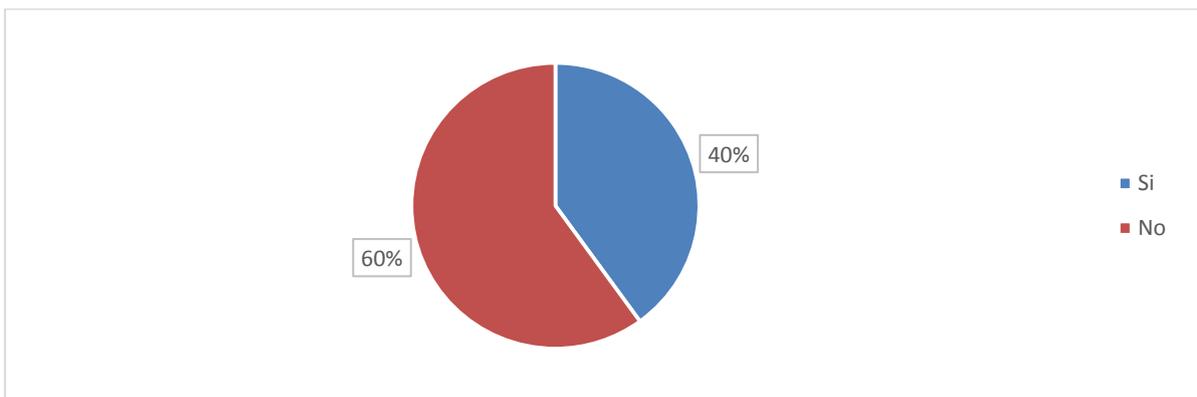
## ENCUESTA 2

La encuesta realizada a los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Ambato y profesionales del Derecho que ejercen en materia laboral, tuvo como objetivo recabar información para proponer una reforma a la normativa laboral.

**Pregunta 1.** ¿Considera usted que existe una norma jurídica que determina el pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo?

**TABLA 10.** Norma jurídica que determina el pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 8.** Norma jurídica que determina el pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo

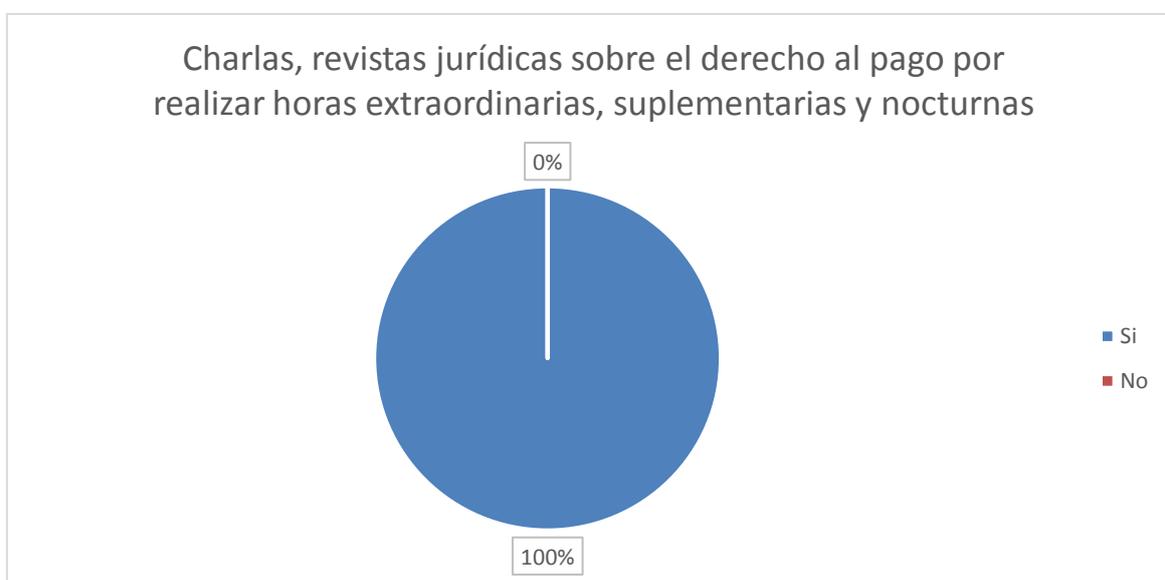
### Análisis e interpretación

En la tabla 10 y gráfico 8 se muestra los resultados con respecto a si considera que existe una norma jurídica que determina el pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo. El 60% de los jueces indican que no existe una norma jurídica, a diferencia del 40% restante que considera que si exista tal norma. La mayoría de los jueces encuestados consideran que no existe una reforma específica a la modalidad de teletrabajo, tampoco al pago de horas extras, además, en el código de trabajo los artículos son muy generalizados hasta en ocasiones a libre interpretación.

**Pregunta 2.** ¿Cree usted que al encontrarnos bajo una nueva modalidad de trabajo, sería necesario que el Consejo de la Judicatura y el Ministerio del Trabajo dieran charlas, realicen revistas jurídicas sobre el derecho al pago por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo?

**TABLA 11.** Charlas, revistas jurídicas sobre el derecho al pago por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 9.** Charlas, revistas jurídicas sobre el derecho al pago por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas

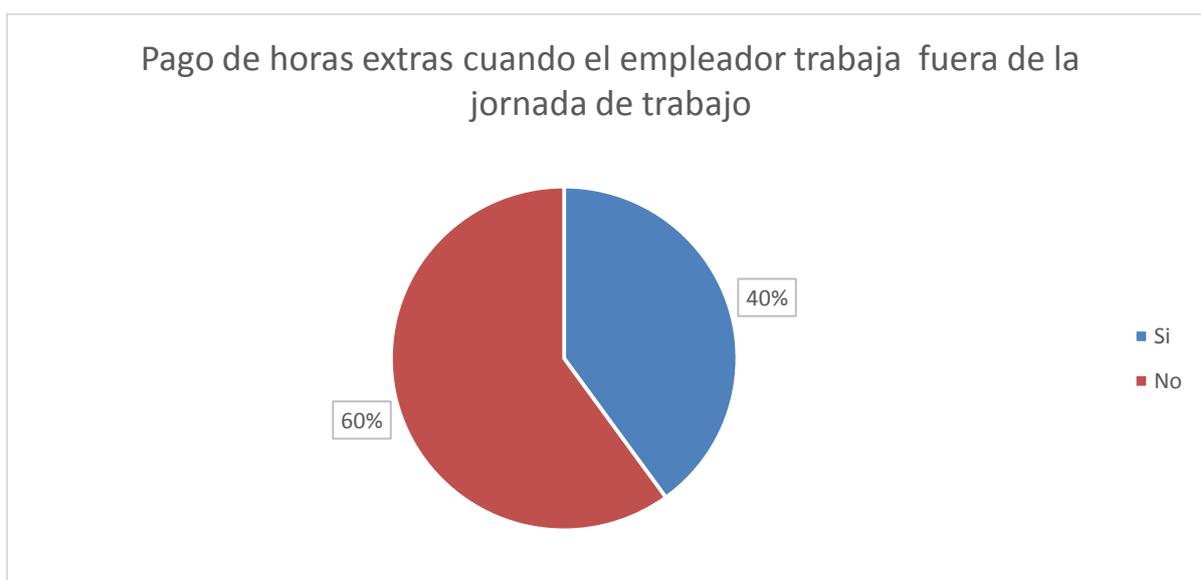
### **Análisis e interpretación**

En la tabla 11 y gráfico 9 se muestra los resultados con respecto a si cree que al encontrarnos bajo una nueva modalidad de trabajo, sería necesario que el Consejo de la Judicatura y el Ministerio del Trabajo dieran charlas, realicen revistas jurídicas sobre el derecho al pago por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo. El 100% de los jueces y profesionales del derecho consideran que es necesario socializar sobre el derecho a la remuneración de las horas que superan la jornada laboral.

**Pregunta 3.** ¿Cree usted que se debe pagar horas extraordinarias o suplementarias cuando el empleador realiza llamadas telefónicas o envía textos por correo electrónicos o redes sociales fuera de la jornada de trabajo?

*TABLA 12. Pago de horas extras cuando el empleador trabaja fuera de la jornada de trabajo*

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	2	40%
NO	3	60%
TOTAL	5	100%



*Gráfico 10. Pago de horas extras cuando el empleador trabaja fuera de la jornada de trabajo*

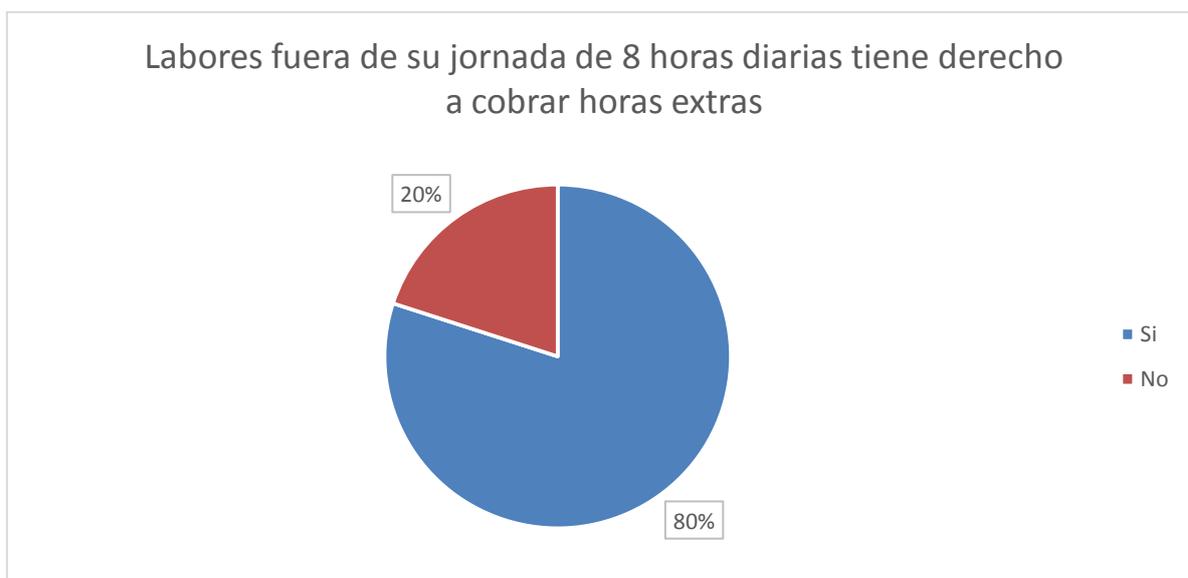
### **Análisis e interpretación**

En la tabla 12 y gráfico 10 se muestra los resultados con respecto a si cree que se debe pagar horas extraordinarias o suplementarias cuando el empleador realiza llamadas telefónicas o envía textos por correo electrónicos o redes sociales fuera de la jornada de trabajo. El 60% de los encuestados considera que si debe ser remunerado, mientras que el 40% considera que no se debe pagar. Algunos de los jueces consideran que si justifican su trabajo extra debe ser remunerado como lo estipula la ley.

**Pregunta 4.** ¿Cree usted que un teletrabajador que debe realizar labores fuera de su jornada de 8 horas diarias tiene derecho a cobrar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas?

**TABLA 13.** *Labores fuera de su jornada de 8 horas diarias tiene derecho a cobrar horas extras*

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	4	80%
NO	1	20%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 11.** *Labores fuera de su jornada de 8 horas diarias tiene derecho a cobrar horas extras*

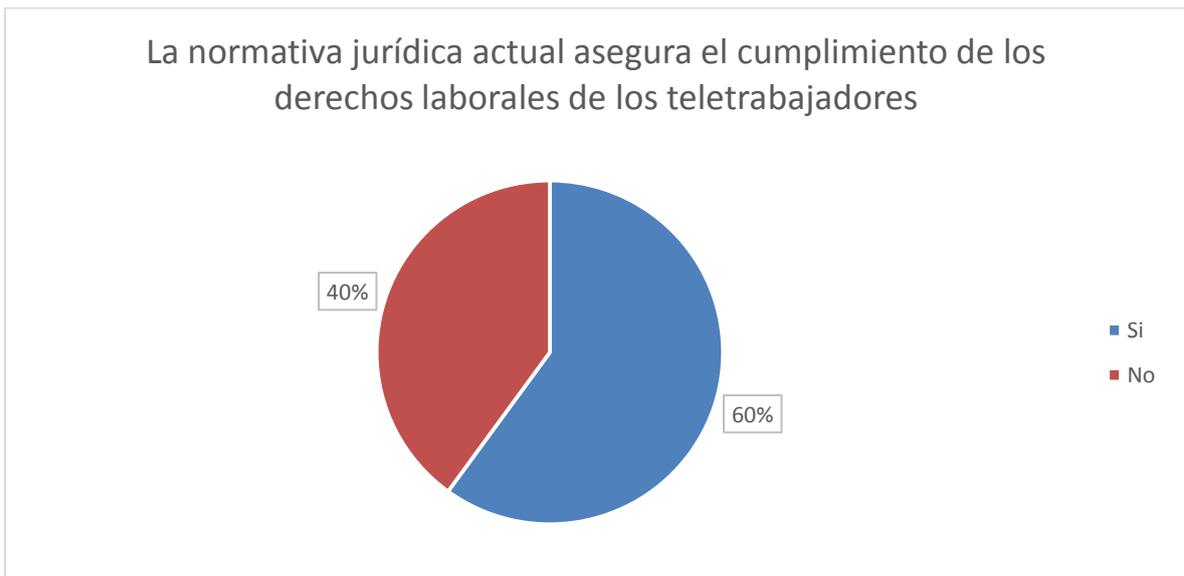
### **Análisis e interpretación**

En la tabla 13 y gráfico 11 se muestra los resultados con respecto a si cree que un teletrabajador que debe realizar labores fuera de su jornada de 8 horas diarias tiene derecho a cobrar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas. El 80% de los jueces y profesionales del derecho consideran que si se debe pagar horas extras, el restante 20% indica que no. Los encuestados indican que todo se debe llevar a cabo en conformidad a la Ley.

**Pregunta 5.** ¿Considera usted que la normativa jurídica actual en materia laboral asegura el cumplimiento de los derechos laborales de los teletrabajadores?

**TABLA 14.** La normativa jurídica actual asegura el cumplimiento de los derechos laborales de los teletrabajadores

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	3	60%
NO	2	40%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 12.** La normativa jurídica actual asegura el cumplimiento de los derechos laborales de los teletrabajadores

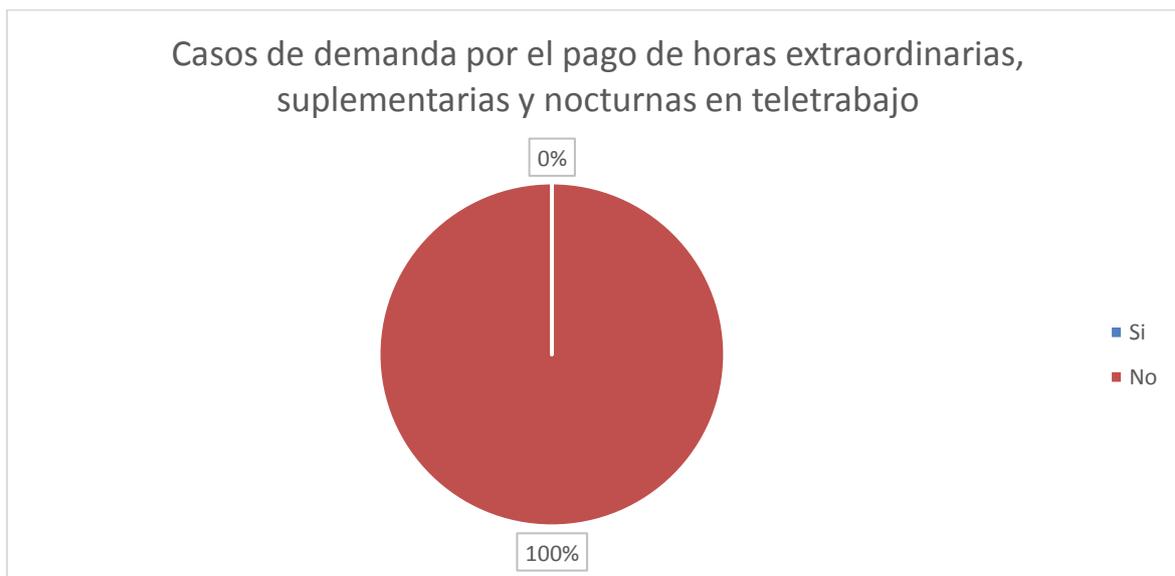
### **Análisis e interpretación**

En la tabla 14 y gráfico 12 se muestra los resultados con respecto a si considera que la normativa jurídica actual en materia laboral asegura el cumplimiento de los derechos laborales de los teletrabajadores. El 60% asume que si se asegura el cumplimiento de los derechos, mientras que el restante 40% considera que no. Es evidente que la mayoría de los encuestados consideran las normas deben ser cumplidas a favor del trabajador.

**Pregunta 6.** ¿Ha conocido usted casos en los cuales se haya demandado el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo?

**TABLA 15.** Casos de demanda por el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	0	0%
NO	5	100%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 13.** Casos de demanda por el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo

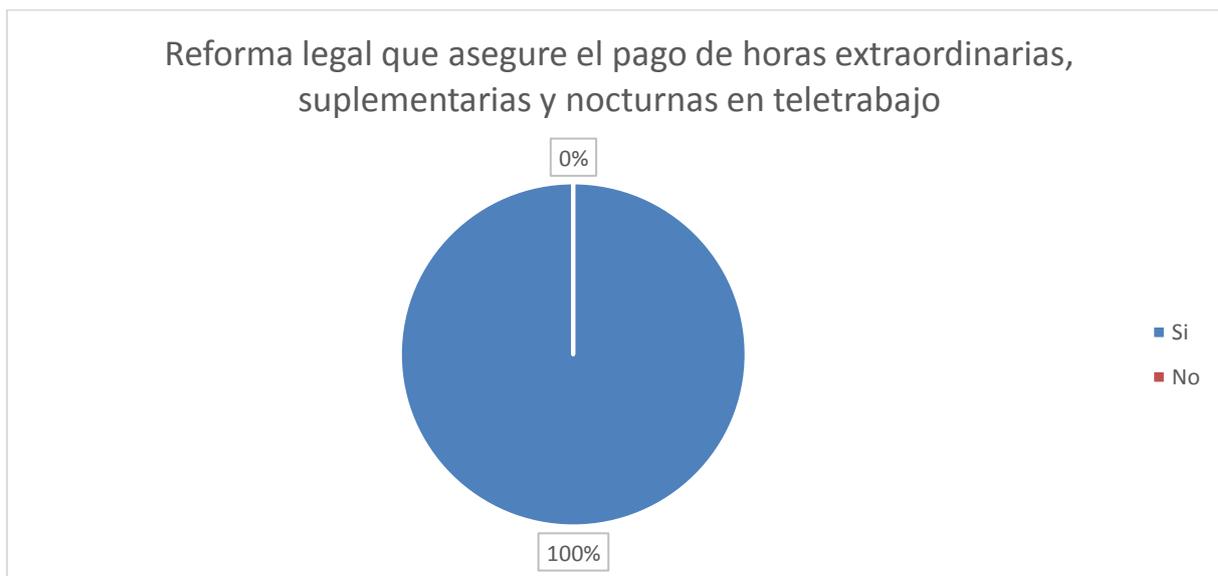
### **Análisis e interpretación**

En la tabla 15 y gráfico 13 se muestra los resultados con respecto a si a conocido casos en los cuales se haya demandado el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo. El 100% de los encuestados no han presenciados casos de demandas por remuneración de horas extras, porque los trabajadores al desconocer sus derechos no han reclamado.

**Pregunta 7.** ¿Cree usted que es necesario una reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo?

**TABLA 16.** Reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo

Alternativa	Cantidad de trabajadores	Porcentajes
SI	5	100%
NO	0	0%
TOTAL	5	100%



**Gráfico 14.** Reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo

### **Análisis e interpretación**

En la tabla 16 y gráfico 14 se muestra los resultados con respecto a si cree que es necesario una reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo. El 100% de los jueces y profesionales del derecho están de acuerdo en realizar una reforma legal, de forma que se añada de forma más específica lo establecido por el teletrabajo, definir los mecanismos que aseguren-regularicen el fiel y cabal cumplimiento de los derechos laborales.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

- ✓ El hecho que conmociono a nivel mundial fue la Pandemia de la Covid-19, al no estar preparados ante tal eventualidad, la modalidad de teletrabajo fue la mejor alternativa para continuar con el ámbito laboral, además, a partir del 2020 se crearon nuevos acuerdos ministeriales que pretenden regularizar los deberes y derechos bajo la modalidad mencionada.
  
- ✓ Se realizó un estudio de la normativa legal que regula el pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas bajo la modalidad de teletrabajo con Derecho Comparado, donde se pudo determinar que existe vulneración mismo que, al no ser determinado de manera concreta por parte de la Constitución del Ecuador, Ministerio del Trabajo, el Código de Trabajo junto con los Acuerdos Ministeriales, crea incertidumbre, complejidad y dilema al pretender percibir un pago adicional por laborar horas extras.
  
- ✓ A través del estudio realizado se evidencio un alto nivel de desconocimiento de los trabajadores sobre el cobro de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo, por tal razón la reforma legal propuesta específica la remuneración de las horas antes descritas, en donde se reconoce el esfuerzo adicional que realizo el teletrabajador, evitando de esta manera vulnerar los derechos. Además, las empresas deben considerar aspectos que identifiquen si una persona puede o no acceder a esta modalidad. El teletrabajo tiene muchas ventajas, como la reducción del ausentismo, la conciliación de la vida privada y familiar, la optimización de recursos, la protección del medio ambiente y mucho más.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda poner en práctica la modalidad de teletrabajo, la cual es considerada como una de las figuras más prometedoras para conservar las fuentes de trabajo y de esa forma mantener a la economía nacional, cuidar de la salud de los trabajadores y procurar la conciliación de la vida familiar y laboral, esto gracias al uso de medios tecnológicos y de comunicación que cada vez acortan las distancias.
- ✓ Informar por medio de charlas o cursos a los trabajadores de la concesionaria "Vehicentro" de la ciudad de Ambato que es un derecho recibir un pago adicional por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas bajo la modalidad de teletrabajo.
- ✓ Considerar la implementación de la reforma legal propuesta, la cual tiene como propósito garantizar el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad teletrabajo, además, que se le provea al trabajador los equipos e implementos necesarios para su buen desempeño en el trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Andreu Pinillos, A., Arellano Gil, J., Bello Urbina, L., & Vélaz Rivas, I. (2021). *Libro Blanco DCH sobre Trabajo a Distancia en España*. .
- Angulo, U., Rivera, D., & Rivera, D. (2020). *Legislación Laboral 2020 - EL Teletrabajo y medios laborales frente al COVID19*. . Bogota-Colombia.: Ediciones de la U. .
- Avendaño Carrero, A. C., & Pedraza Franco, C. A. (2021). *Tecnología en el teletrabajo y trabajo en casa en tiempos de Covid-19*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/33546/2021cesarpedraza.pdf?sequence=1>
- Cabezas Albán, V. (2020). El Covid -19 y el Derecho del Trabajo - Sintomatología en un modelo de emergencia. *Iuris Dictio*.
- Cabezas Alban, V. D. (2020). El covid-19 y el derecho del trabajo: sintomologia de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 26(26), 117-193. doi:<https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Codigo de Trabajo. (2020). *Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Lexis. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>
- García Rubio, M. P., Silva Ordoñez, C. A., Salazar Mera, J. E., & Gavilanez Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), 168-180, 2021.
- Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., & Vera, A. (2007). Salud ocupacional y teletrabajo. *Ciencia & Trabajo*, 9(25), 85-88.
- Iturralde, C. A. (2021). (2021). Precarización Del Teletrabajo en Ecuador En Contacto De Covid-19: Variable de Análisis desde el Enfoque Marxista. *SciELO Preprints*.
- La República. (2020). *El teletrabajo fue idea de un científico de la Nasa y otros datos cocteleros*. . La República. Obtenido de <https://www.larepublica.co/globoeconomia/el-teletrabajo-fue-idea-de-un-cientifico-de-la-nasa-y-otros-datos-cocteleros-3001594>
- Mendoza Huertas , N. L., Santisteban Araque, D. M., & Torres López, J. C. (2018). *Jornada Laboral el Colombia: Análisis a su proceso de transformación*. Bogotá. Obtenido de [https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4710/Jornada\\_laboral\\_colombia\\_proceso.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4710/Jornada_laboral_colombia_proceso.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ministerio de trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-156*. Obtenido de <https://selecciondepersonal.trabajo.gob.ec/upload/Acuerdo%20Ministerial%20MDT-2016-0156.pdf;jsessionid=e803030d3c36e9239a2307d427f1#:~:text=Acuerdo%20Ministrial%20No.->

- ,MDT%2D2016%2D0152%2C%20de%2022%20de%20junio%20de%202016,pulicaci%C3%B3n%20en%20el%20R
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-190*. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)
- Ministerio de Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A*. MDT. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>
- Ministerio de trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-220-Expedir-la-Norma-que-Regula-la-Modalidad-Contractual-Especial-para-los-Sectores-Productivos.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221*. Obtenido de [https://www.fielweb.com/App\\_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-221fw.pdf](https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-221fw.pdf)
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/222-Contrato-Emprendimiento.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-2223.pdf?x42051>
- Ministerio de Trabajo. (2020a). *Acuerdo Ministerial -MDT 077-2020*.
- Ministerio de Trabajo. (2020b). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181*. Quito. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Ministerio del trabajo. (2019). *Acuerdos Ministeriales*. Obtenido de Ministerio del trabajo: <https://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo ministerial mdt-2020-076*.
- Monesterolo Lencioni , G. (2020). *Sistema regulatorio de empleados privados y obreros*. CEP Corporación de estudios y publicaciones.
- Muy Pérez, E. F. (2020). *Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador*. Tesis de maestría, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33875/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID - 19 y despues de ella*. .
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud - OPS. (2020). *La OMS caracteriza a Covid-19 como una pandemia*. OPS. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

- Otero Trujillo, G., Toapanta Ventura , A., & Bonilla Bolaños, S. (2021). *Teletrabajo y pandemia en Ecuador*. Friedrich Ebert Stiftung. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18750.pdf>
- Palacios González, M. A. (2017). *El teletrabajo*. Quito.
- Pérez, C., & Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Atheneadigital*, 57-79. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>
- Saco Barrios, R. (2007). *El teletrabajo*. Obtenido de Dialnet-ElTeletrabajo-5085077.pdf
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Santiago: Documentos de Proyectos. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

## ANEXOS

### ENCUESTA 1



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

### GUIA DE ENCUESTA

Destinatarios: Los trabajadores de la concesionaria “VEHICENTRO” de la ciudad de Ambato.

La presente encuesta tiene como objetivo recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “Los derechos de los trabajadores y el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo”, la misma que tendrá fines eminentemente académicas.

Cuestionario.

Marque con una (X) la respuesta que usted considere adecuada.

**1.- Antes de la pandemia por la COVID-19, usted conocía la existencia de la modalidad de teletrabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**2.- ¿Usted tiene conocimiento de los derechos laborales que faculta la Constitución y el Código del Trabajo al trabajador?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**3.- ¿Conoce usted qué es un derecho del trabajador el cobro de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en trabajo presencial?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**4.- ¿Usted conoce qué las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas laboradas bajo la modalidad de teletrabajo son remuneradas?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**5.- ¿Usted se ha visto en la necesidad de realizar horas adicionales bajo la modalidad de teletrabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**6.- ¿Conoce usted el procedimiento legal para el reclamo de pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**7.- ¿Sí, usted iniciará un proceso legal en el Ministerio del Trabajo por el reclamo del NO pago de las horas adicionales laboradas bajo teletrabajo, qué pruebas cree que podría presentar para evidenciar su trabajo?**

.....  
.....

**8.- ¿Cree usted qué es necesario realizar una reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

ENCUESTA 2



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS  
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO**

**GUIA DE ENCUESTA**

Destinatarios: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Ambato y profesionales del Derecho que ejercen en materia laboral.

La presente encuesta tiene como objetivo recabar información para la realización del proyecto de investigación titulado “Los derechos de los trabajadores y el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en la modalidad de teletrabajo”, la misma que tendrá fines eminentemente académicas.

Cuestionario.

Marque con una (X) la respuesta que usted considere adecuada.

**1.- ¿Considera usted que existe una norma jurídica que determina el pago de las horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en modalidad de teletrabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**2.- ¿Según lo que menciona el Art. 160 y 161 del COGEP, qué tipo de pruebas cree usted que podrían ser consideradas para demostrar que se han laborado horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas bajo la modalidad de teletrabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**3.- ¿Cree usted que al encontrarnos bajo una nueva modalidad de trabajo, sería necesario que el Consejo de la Judicatura y el Ministerio del Trabajo dieran charlas, realicen revistas jurídicas sobre el derecho al pago por realizar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**4.- ¿Cree usted que se debe pagar horas extraordinarias o suplementarias cuando el empleador realizar llamadas telefónicas o envía textos por correo electrónicos o redes sociales fuera de la jornada de trabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....  
**5.- ¿Cree usted que un teletrabajador que debe realizar labores fuera de su jornada de 8 horas diarias tiene derecho a cobrar horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

.....  
.....  
**6.- ¿Considera usted que la normativa jurídica actual en materia laboral asegura el cumplimiento de los derechos laborales de los teletrabajadores?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

.....  
.....  
**7.- ¿Ha conocido usted casos en los cuales se haya demandado el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

.....  
.....  
**8.- ¿Cree usted que es necesario realizar una reforma legal que asegure el pago de horas extraordinarias, suplementarias y nocturnas en teletrabajo?**

SÍ ( )                      NO ( )

¿POR QUÉ?

.....  
.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**