

El teletrabajo en tiempos de pandemia y su impacto ante la garantía de derechos en el Ecuador

Teleworking in Times of Pandemic and its Impact on the Guarantee of Rights of the Ecuador

Diego Fernando Coka Flores

Universidad Regional Autónoma de Los Andes

Ecuador



0000-0003-0844-9614

Ut.diegocoka@uniandes.edu.ec

Fecha de enviado: 21/03/2021

Fecha de aprobado: 24/06/2021

RESUMEN: El teletrabajo en el Ecuador ha sido reconocido desde 2005, pero no se ha evidenciado como un mecanismo de uso obligatorio en medio de la pandemia mundial actual. Este tema motiva la presente investigación, que fundamenta las causas y consecuencias que trajo consigo el teletrabajo en tiempos de pandemia frente a la garantía de derechos consagrados en la Constitución, ante una crisis de salud y, por ende, económica, que afecta al sector productivo del país. Frente a esta situación, aparecería la interrogante de si pudiera acaso una Ley de apoyo humanitario tener gran fuerza sobre nuestra Constitución. Mediante este estudio se evidenciarán sus efectos jurídicos y sociales.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo; pandemia; COVID-19; derechos; garantías; trabajo.

ABSTRACT: Teleworking in Ecuador has been recognized since 2005, but has not been evidenced as a mechanism of mandatory use in the midst of the current global pandemic. This topic motivates the present research, which bases the causes and consequences that brought with teleworking in times of pandemic against the guarantee of rights enshrined in the Constitution, in the face of a health crisis and, therefore, economic that affects the productive sector of the country. In front of this situation, it would appear the question of if it could perhaps a Law of humanitarian support have great force on our constitution. This study will show its legal and social effects.

KEYWORDS: teleworking; pandemic; COVID-19; rights; guarantees; labor.

El teletrabajo llega a nuestra sociedad para incorporarse como mecanismo de labores ligado a la tecnología de la sociedad del siglo xx –junto con la nueva tendencia de red internacional (internet), la cual ha permitido asociar los procesos físicos hacia lo tecnológico-virtual como una nueva tendencia para realizar las actividades que antiguamente requerían fuerza humana.

Al llamado «teletrabajo» en Latinoamérica, a partir de su etimología griega («lejano o distante») (Espinoza, Patrón & Martínez, 2013), en países como Estados Unidos se le denomina *telecommuting* (tele desplazamiento), y en Europa *telework* (trabajo a distancia), *networking* (trabajo en red) y *flexible working* (trabajo flexible).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (citado por Bustos, 2018) lo define como: «[...] trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora» (p. 345). De tal manera, se determina como una base fundamental para el desplazamiento laboral hacia lo tecnológico. Muchas personas realizan su trabajo desde varios lugares, como domicilios, estaciones de trabajo y otros centros, ya que, a través de la virtualidad, se pueden realizar las diferentes actividades que demandan las organizaciones.

Por esta razón, la OIT ha reconocido esta modalidad y sus respectivos derechos como una forma de organización de trabajo realizada principalmente a distancia, que utiliza las diferentes herramientas informáticas como un mecanismo de administración y control por parte de los empleadores, y el fiel cumplimiento de los trabajadores. Al efecto hay que remontarse a los diversos acuerdos emitidos por la OIT en relación con el teletrabajo: MDT 2016 0190 (Ministerio de Trabajo, 2016) y el MDT 2017 0090 (Ministerio de

Trabajo, 2017), que dan paso a la relación de trabajo teledirigido o virtual y a su plena aplicación a nivel mundial, lo cual ha sido acogido por Ecuador.

El país no constituye una excepción en cuanto al teletrabajo, más aún ante una situación de pandemia y emergencia nacional que ha obligado a cada uno de los ciudadanos a reinventarse en cuanto a lo laboral, para lo cual las empresas han tenido que optar por mecanismos diferenciales de trabajo que reemplacen la presencialidad por la virtualidad; una tarea compleja, pero que ha tenido implicaciones positivas en relación con la aplicación de herramientas tecnológicas para el desarrollo laboral.

En el Código de Trabajo, al igual que en la Constitución ecuatoriana, se reconoce el derecho al trabajo. El artículo 23, numeral 1 del Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) faculta al Ministerio del ramo mediante acuerdos que regulan aquellas relaciones de trabajo de carácter especial; esto también lo determina la Ley orgánica de servicio público (LOSEP) en su artículo 51 (Presidencia de la República del Ecuador, 2010), a través del cual otorga al Ministerio de Trabajo la competencia de expedir normas de carácter técnico en materia de recursos humanos, con la finalidad de optimizar este mecanismo. A su vez, la Constitución del Ecuador garantiza el trabajo como un derecho fundamental; adicionalmente, reconoce al teletrabajo como una de las modalidades de vanguardia hacia el futuro.

Pero, qué pasa con la implementación del teletrabajo y el reconocimiento de los Derechos en la Constitución conforme con la proporcionalidad de remuneración y los derechos laborales como la estabilidad y la seguridad social, así como con prever los insumos y las herramientas del empleador para el desenvolvimiento de las actividades laborales. Si

bien es cierto que más del 70 % de la población ecuatoriana en tiempos de pandemia se encuentra realizando actividades de teletrabajo, y acoplando los procesos y procedimientos para llevar a cabo sus diferentes responsabilidades ante las empresas o institución, se ha evidenciado un sinnúmero de problemas en cuanto a derechos laborales: despidos injustificados por reducción de remuneración y falta de herramientas que permitan llevar el pleno desempeño del trabajo.

Como referencia se puede hablar sobre el trabajo de los docentes, quienes se han desempeñado al 100 % desde la virtualidad, a través del uso de herramientas tecnológicas que les permiten transmitir los conocimientos a sus alumnos. Sin embargo, se evidencian varias debilidades, como la falta de equipos tecnológicos, tanto en docentes como en estudiantes, para dar cumplimiento efectivo al servicio de la educación; a esto se suman los altos costos de servicio de internet, que representan incrementar las bandas de velocidad para poder recibir clases de manera virtual a través de plataformas sincrónicas entre docente y estudiantes, lo cual requiere que este servicio posea un ancho de banda no inferior a 20 megabytes por segundo –en materia comercial, esto representan valores desde \$ 30 hasta \$ 100, en dependencia de la velocidad.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador, posterior a la Ley de apoyo humanitario emitida por la Asamblea Nacional el 22 de junio de 2020, con el afán de reactivar la economía de las empresas que se han visto afectadas por la pandemia, así como de las diferentes instituciones privadas y públicas, para restablecer la normalidad económica en el país se implementaron mecanismos que permitieran reducir las jornadas laborales y, por ende, la remuneración como una opción para salvaguardar la economía. En principio fue una estrategia positiva para el país,

pero en la práctica se evidenciaron miles de despidos a nivel nacional y un número incalculable de personas postulando para una plaza de trabajo, lo que responde a la desesperación económica producto de la emergencia sanitaria declarada mediante decreto Ejecutivo N. 1052 –se suma el estado de excepción emitido por el presidente de la República mediante decreto Ejecutivo N. 1017, que dio paso a la restricción de movilidad humana; por tanto, a no poder asistir a las diferentes estaciones y sitios de trabajo.

Posiblemente, la Ley de apoyo humanitario debía aplicarse con fines de equidad e igualdad entre empleadores y trabajadores, pero en la práctica surgieron varias interrogantes como la desproporcionalidad de remuneración, la falta de insumos para la realización del trabajo, la ausencia de estabilidad laboral y el excesivo uso en el horario de trabajo de las diferentes herramientas tecnológicas para desarrollar los procesos.

Según la legislación y el criterio de los ecuatorianos deben cumplirse los cinco principios siguientes:

1. Voluntad entre las personas y acuerdo mutuo para formar esta modalidad de trabajo.
2. Reversibilidad, que significa que el trabajador debe volver a su hábitat formal de trabajo si se requiere.
3. No debe existir discriminación, ya que el teletrabajo permite que todas las personas tengan los mismos derechos que en la modalidad presencial.
4. Confidencialidad, ya que la diferente información que se maneja en la empresa debe ser cuidada y tutelada como si estuviera en la propia oficina de trabajo. En este sentido, tienen responsabilidad tanto el empleador como el trabajador.

5. Rentabilidad, lo cual permite evaluar la modalidad de trabajo en cuanto a sus beneficios en los resultados económicos de producción, que involucra, a su vez, la optimización de varios recursos dentro de la empresa.

Sobre la base de este quinto principio se puede llegar a evaluar que las empresas, al optimizar recursos tanto como movilización, alimentación, uniformes, servicios de internet, salones para los trabajadores, dispensarios médicos, servicios tecnológicos, entre otros rubros, deben considerar a estos cuando hagan la proporcionalidad económica entre empleadores y trabajadores, ya que muchas podrían realizar un mal uso y abuso pese a sus ingresos, para minimizar la remuneración de los trabajadores, a partir de la Ley de apoyo humanitario y la emergencia sanitaria que se atraviesa.

El teletrabajo en el Ecuador aparece desde 2016, según el acuerdo 190 que regula varias directrices en cuanto a las actividades que se hacen desde casa; en el sector privado, el segundo acuerdo es el 90 (para 2017), que regula la modalidad del teletrabajo en el sector público; y en 2018 se emitió el documento respectivo para reformar dicho documento 90. El último acuerdo signado con el número 76 se publicó en marzo de 2020 y manifestó la aplicación emergente del teletrabajo ante la situación epidémica del país por COVID-19.

Uno de los mecanismos ha sido la flexibilidad por parte de los empleadores hacia los trabajadores por esta modalidad de trabajo. Existen varios criterios en los cuales el trabajador manifiesta una gran cantidad de trabajo –mayor al de la presencialidad–, que ha incurrido en las herramientas tecnológicas, ya sea en la atención a correos electrónicos, emisión de oficios o realización de actividades como reuniones

presenciales sin horarios establecidos dentro del marco de la jornada laboral. La virtualidad ha permitido la conexión aleatoria con otras personas en los horarios que se han considerado necesarios; sin embargo, no se toma en consideración que dentro de un hogar promedio existen desde tres hasta cuatro personas, lo cual implica que cada miembro debería tener a disposición al menos un computador. De esta manera se limita la oportunidad de acceso a las obligaciones laborales, entre otras.

Si bien la situación de la pandemia es mundial, los diversos Gobiernos han venido implementando medidas para salvaguardar el derecho al trabajo de las personas, al buscar mecanismos de reactivación económica mediante el teletrabajo y, sobre todo, al garantizar la estabilidad laboral. Este es el caso de España y Estados Unidos, donde se ha protegido en gran medida la estabilidad laboral, lo que responde a su súper economía, que les permite sustentar este tipo de emergencias. Pero, qué pasa con países de Latinoamérica como Ecuador, que no poseen una economía sustentable para este tipo de emergencia. La vulneración de derechos puede aparecer en gran medida sin que existan mecanismos preventivos para superar esta; tampoco, las futuras emergencias que pongan en riesgo la estabilidad laboral de las personas.

Métodos

Se utilizó el método cualitativo para la búsqueda de información, que permitió tener un criterio fundamentado en cuanto a los criterios y las políticas adoptadas por los diferentes Gobiernos a nivel internacional.

El método sistémico permitió armonizar la investigación mediante la confrontación de criterios de autores internacionales y nacionales, que se aplicaron a la realidad local de Ecuador en lo referente al impacto del teletrabajo en tiempos

de pandemia y la protección de derechos del trabajador consagrados en la Constitución.

A través del método jurídico, parte fundamental de esta investigación, se contrastaron los factores sociales y la normativa jurídica, tanto en la legislación comparada como en la local.

Resultados

La falta de políticas públicas y mecanismos del Estado para resguardar la economía en el Ecuador en tiempos de emergencia es una de las principales consecuencias que se enfrenta en la actualidad. Esto trae consigo varias vulneraciones de los derechos del trabajador, como la remuneración justa, y los insumos y las herramientas que debe proporcionar el empleador al teletrabajador, a lo que se suma la crisis social, económica y emocional que limitan la realización de las actividades de manera óptima. Si bien el decreto Ejecutivo N. 1052 y el estado de excepción emitido por el Presidente de la República mediante decreto Ejecutivo N. 1017, dieron paso a la falta de restricción de movilidad humana y, por ende, a no poder asistir a las diferentes estaciones y sitios de trabajo, para salvaguardar la integridad física de los ciudadanos, estos no eran mecanismos para la protección de derechos del trabajador. La Asamblea Nacional emitió posteriormente la Ley de Apoyo Humanitario, como una respuesta inmediata para proteger los derechos de los trabajadores.

El teletrabajo es una unidad dotada de individualidad propia, que suele estar localizada de manera separada de la organización (Valverde, Rodríguez-Sañudo & García, 2016), ubicación que según Diamandis (citado por Oppenheimer, 2018) deja de lado el alto costo de los inmuebles, al ejecutar la labor mediante internet o realidad virtual. En el Ecuador y en muchos países la principal forma de trabajo se ha

producido en los domicilios del teletrabajador, pero también en otros se han utilizado ciertos recursos compartidos de bases informáticas para trabajar remotamente, a diferencia del trabajo a domicilio (Sabogal, 2016). Estas locaciones requieren normas únicas, relativas a la seguridad en el trabajo en cuanto a acondicionamiento, prevención y protección (Valverde, Rodríguez-Sañudo & García, 2016). Estos elementos, entre los que se pueden nombrar no contar con un lugar propio de trabajo, el aislamiento, el uso de las TIC y el servicio de internet, se insertan en los riesgos laborales (accidentes o enfermedades profesionales). En consecuencia con la realidad que vive el Gobierno ecuatoriano y al tener que enfrentar una crisis económica y sanitaria, pensar en garantizar los derechos laborales posiblemente fue un tema de segundo plano, más aún cuando se ha buscado garantizar que las empresas e instituciones no quiebren, pero a riesgo de sacrificar la mano de obra sin ningún tipo de respeto a los derechos fundamentales que la asisten.

Discusión

En la legislación del Ecuador el reconocimiento de los derechos laborales ha sido parte fundamental. Sin embargo, existen diversos criterios en cuanto a la protección de estos: unos autores hablan de garantismo laboral y otros lo ven como un sistema de inequidad entre empleadores y trabajadores, que afecta la seguridad jurídica de las partes, respectivamente. Conforme con el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador: «El trabajo es un derecho y un deber social» y con el Art. 82: «El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes» (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008).

Larco (2006) expresa claramente la necesidad de establecer el mecanismo de teletrabajo como una modalidad para mejorar la vida de los ciudadanos, al darle mayor oportunidad de tiempo para con sus familias y mejorar la capacidad de desempeño sobre la base de los resultados que obtiene la empresa, sin tomar en consideración el tiempo empleado, pero sí los resultados efectivos que aporten de manera positiva a la empresa.

Por esta teoría, Gobiernos como el español han establecido la reducción de las jornadas de trabajo de ocho a cinco horas diarias, con lo que se han logrado resultados positivos y se le ha dado mejor calidad de vida a los trabajadores mediante el teletrabajo. Por otro lado, Selamé (2005) argumenta las desventajas del sistema de teletrabajo, por ejemplo, tanto las herramientas necesarias que requiere como la descompensación económica por supuesta menor utilidad de tiempo en las actividades.

Conclusiones

El teletrabajo en el Ecuador es una modalidad positiva, pero la falta de una normativa que garantice la estabilidad laboral, así como de herramientas necesarias para desempeñarlo fuera de la empresa, representan los principales obstáculos, que vulneran los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores.

El diseño de una futura normativa más detallada y con proyección a posibles situaciones de emergencia nacional y mundial, así como de posibles desastres naturales que lleven consigo la necesidad ineludible de las herramientas tecnológicas para desarrollar el teletrabajo, debe resultar una tarea primordial para los legisladores, al generar una norma con pleno apego a la garantía de derechos del trabajador y empleador de manera equilibrada, que permita garantizar los derechos de ambas partes sin caer en la vulneración.

Una vez generada la normativa adecuada, resulta meritorio establecer las diversas políticas públicas para ejercer su aplicación efectiva, con lo que se resguarda la estabilidad laboral y la de las empresas por parte del Estado, ya sea suspensión de impuestos o tributos, a fin de sostener la economía de las instituciones públicas y privadas sin la necesidad de llegar a los despidos, mediante herramientas jurídicas para declararse en supuestas quiebras que perjudican a las minorías en calidad de obreros y trabajadores.

Efectivizar mecanismos para mejorar servicios de comunicación como internet, la reducción de impuestos en equipos tecnológicos como computadores y webcam, que permitan darle a los trabajadores la posibilidad de tener al menos un equipo por miembro de la familia, permitirán entrar a la nueva era de la globalización tecnológica, sin que esto afecte el pleno desempeño del trabajo por las diversas actividades que debe realizar la familia, como educación, entretenimiento, y actividades varias que suman el uso de las tecnologías y de velocidad de internet.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Constituyente del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial No. 449.
- Bustos, N. (2018). *Análisis de instrumentos de prevención en riesgo psicosocial laboral en Chile y Perú* [Doctoral dissertation]. Universidad Andrés Bello, Ecuador.
- Congreso Nacional del Ecuador (2005). Código de Trabajo. Quito: Comisión de Legislación y Codificación. Registro Oficial No. 167. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Espinoza, J., Patrón, P. & Martínez, A. (2013). Aproximaciones normativas al teletrabajo en el Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina RPNS 2346 ISSN 2308-0132 Vol. 9, No. Especial 1, 2021

Perú a inicios del siglo XXI. En Parlamento de Extremadura (Ed.), *Nuevas tecnologías y justicia 2.0.* (pp. 205-226). Mérida, España: Asamblea Ex.

Larco, G. (abril de 2016). Enfoque jurídico del teletrabajo: Alternativa para optimizar recursos y mejorar la calidad de vida. *Novedades Jurídicas*, (118), 60-63.

Ministerio del Trabajo, MDT (2016). Acuerdo MDT-2016-0190. Expedir las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado. Ecuador. Registro Oficial, Segundo Suplemento N° 825, 24 de agosto de 2016. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2016/10/Acuerd_0190.pdf

Ministerio del Trabajo, MDT. (26 de junio de 2017). Acuerdo MDT-2017-0090-A. Expedir las normas que regulan el teletrabajo en el sector público. Registro Oficial No. 22. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>

Oppenheimer, A. (2018). ¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización. Disponible en: <https://www.google.com/search?client=firefox-bd&q=andres+oppenheimer+salvese+quien+pueda+pdf>

Presidencia de la República del Ecuador (2010). La Ley Orgánica de servicio público. Quito: Registro Oficial No. 294. Disponible en: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>

Sabogal, E. (2016). *Cartilla laboral 2016*. Bogotá: Ecoe.

Selamé, T. (2005). Trabajo a domicilio en el siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo. *Cuaderno de investigación*, 26. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-88985_recurso_1.pdf

Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. & García, J. (2016). *Derecho del trabajo*. Madrid: TECNOS.

Conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de intereses.