

escuela sindical

Cartilla

7

TELETRABAJO Y SU REGULARIZACIÓN

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



7. Teletrabajo y su regularización

Coordinadora: Kruskaya Hidalgo

Investigación: Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo

Corrección de estilo: Andrea Carrillo

Diseño: DAKA Studio

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

© **Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS**

Av. República 500 y Martín Carrión,
Edif. Pucará 4to piso, Of. 404, Quito-Ecuador
Telf.: (593) 2 2562-103 Casilla: 17-03-367

<https://ecuador.fes.de/>

f Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS

t @FesILDIS

@fes_ildis

Para solicitar publicaciones: info@fes-ecuador.org



TELETRABAJO Y SU REGULARIZACIÓN

Existen diferentes formas de organización del trabajo en el mundo laboral. En los últimos tiempos, de la que más hemos oído hablar es de aquella que no requiere de la presencia física, en un lugar determinado. Este tipo de trabajo lo conocemos como **teletrabajo**.

Para saber los alcances, formas, consecuencias y requerimientos del teletrabajo es necesario pensarlo antes y después de la llegada del COVID-19 a Ecuador. Y es que, a raíz de la pandemia mundial y tras la declaratoria de emergencia sanitaria, se han emitido una serie de decisiones normativas, reformas legales, disposiciones y más que han transformado el mundo del trabajo.

El teletrabajo en Ecuador es una modalidad regulada desde 2016 en el sector privado y desde 2017 en el público. En aquel momento se denominaba teletrabajo a:

una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y la naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control¹

En este contexto, **el teletrabajo era voluntario** y para su aplicación debía existir un **acuerdo escrito** entre las personas trabajadoras y empleadoras. También, se podía optar por esta modalidad a lo largo de la relación laboral.

Para enero de 2020, antes de la declaratoria de emergencia sanitaria por la COVID-19, se presentó el Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales. En esta ya se sugería el reconocimiento del teletrabajo como una forma de prestación de servicios.

De manera específica, lo definía como:

el trabajo en domicilio que la persona trabajadora realiza mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, a través de medios propios o proporcionados por la parte empleadora y con los cuales esta mantiene la conexión, permitiéndole ejercer la supervisión de las labores que realiza la persona trabajadora.

¹Publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 825 de 24 de agosto de 2016. Disponible en: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Sin embargo, este proyecto, hasta la fecha de elaboración de la guía, continúa en revisión de la Comisión Permanente de Derechos de los Trabajadores y a la Seguridad Social de la Asamblea Nacional del Ecuador para primer debate.

Teletrabajo en pandemia

La pandemia por COVID-19 constituyó un punto de quiebre en la regulación del teletrabajo. Antes de la declaratoria del primer estado de excepción a nivel nacional, el Ministerio del Trabajo expidió el **Acuerdo Ministerial MDT-2020-076** en donde se establecen las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la pandemia (COVID-19).

Este Acuerdo atribuye a la máxima autoridad institucional del sector público o al empleador del sector privado (los jefes), la facultad de implementar el teletrabajo emergente durante la crisis sanitaria. Se dispone solo la modificación del lugar en el que se efectúa el trabajo, sin que esto afecte o altere las condiciones esenciales de la relación laboral.

En este, el Ministerio del Trabajo (2020) consideró que:

“es necesario establecer alternativas laborales de carácter no presencial a través de teletrabajo emergente, las cuales constituirán mecanismos que faciliten a la o el servidor público y trabajadores, la ejecución de sus actividades desde un lugar distinto al habitual”.

El 16 de marzo de 2020, el entonces presidente de Ecuador, Lenin Moreno, emitió el Decreto Ejecutivo N.º 1017 junto con la declaratoria nacional del estado de excepción. Dispuso la suspensión de la jornada presencial para todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado durante 7 días. A su vez, otorgó al Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE-N) la facultad de prolongar los días de suspensión, en el caso de considerarlo necesario.

A pesar de que la Asamblea Nacional del Ecuador recibió varios proyectos de ley para regular el teletrabajo, solo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 —en adelante Ley Orgánica de Apoyo Humanitario— fue tratada y aprobada.

Con la **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**³, el teletrabajo se incorporó al Código de Trabajo. 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 de trabajo.**

²Ministerio del Trabajo (2020). “Directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria”. Disponible en: https://www.tfc.com.ec/uploads/noticia/adjunto/664/DIRECTRICES_PARA_LA_APLICACION%3C%93N_DEL_TELETRABAJO_EMERGENTE.pdf

³Publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 229 del 22 de junio de 2020. Disponible en: https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Para viabilizar la aplicación de este artículo incorporado al Código de Trabajo, el 14 de septiembre de 2020, el Ministerio del Trabajo expidió el **Acuerdo Ministerial MDT-2020-181**⁴. Establece que:

a

El teletrabajo es obligatorio para todas las personas empleadoras y trabajadoras que tengan contratos que se rigen al Código del Trabajo.

b

El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. No puede vulnerar derechos laborales y por sí mismo no es una causal de terminación del contrato.

c

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

d

Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o parcial, respetando los límites de la jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias, además de rubros previstos en el Código del Trabajo.

e

El empleador dotará de equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Asimismo, debe establecer las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de las actividades; garantizando la salud y seguridad de las y los trabajadores.

f

La persona trabajadora 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, excepto en aquellos casos en los que la naturaleza de las labores la haga inaplicable.

Sin embargo, en la práctica, varios de estos acuerdos no se cumplieron. Por lo que, durante la pandemia, se han reportado reducciones arbitrarias en sueldos; jornadas laborales que superan las 12 horas de trabajo; y ningún tipo de reconocimiento por el uso de equipos, licencias o instrumentos para que las personas trabajadoras puedan desempeñar su actividad laboral en casa.

⁴ Ministerio del Trabajo (2020). "Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-181". Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x420511>

Impactos de la implementación del teletrabajo durante la pandemia

Sin duda alguna, durante 2020 el número de teletrabajadores y teletrabajadoras en el sector privado aumentó, debido a la pandemia por COVID-19, al confinamiento obligatorio y a las políticas de teletrabajo emergente. La mayor cantidad de personas teletrabajadoras se encuentra en el sector del comercio y en la enseñanza (en su mayoría maestras).

Tabla N.º 1
Teletrabajadores por actividad económica

Actividad económica	Teletrabajadores
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	20 106
Actividades profesionales, científicas y técnicas	12 510
Enseñanza	29 678
Industrias manufactureras	13 588
Información y comunicación	15 849
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5 315
Actividades financieras y de seguros	17 292
Otras actividades de servicios	4 475
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3 784
Construcción	2 884
Transporte y almacenamiento	2 648
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3 341
Artes, entretenimiento y recreación	2 667
Bajo relación de dependencia, sector privado	3 865
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	514
Actividades inmobiliarias	1 117
Explotación de minas y canteras	1 802
Sin actividad económica - CIUU	637
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	499
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	331
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	542
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	465
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	17
Bajo relación de dependencia, sector público	39
Total	143 965

A partir de la reforma al Código del Trabajo introducida por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el teletrabajo ha generado niveles de desprotección y pocas garantías de cumplimiento de derechos laborales. Así, una de las repercusiones de la implementación de esta modalidad es el **retroceso en el derecho al descanso**.



En la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se contempla al menos 12 horas continuas de desconexión por parte de las y los trabajadores en un periodo de 24 horas; esto deja abierta la posibilidad de una **jornada laboral de 12 horas**, a pesar de que la legislación establece un máximo de 8. Y, es más, existen casos en donde no se ha respetado ni siquiera el precario derecho a la desconexión.

12h

Lo dispuesto en esta Ley tiene características inconstitucionales: no se garantiza el derecho al descanso, por lo que se desconoce la dignidad de las personas trabajadoras y su reconocimiento histórico de la jornada laboral. Además, vulnera el artículo 326, numeral 4 de la Constitución de la República, al no contemplar el pago de horas suplementarias, que deben ser proporcionales al tiempo trabajado.



¡Alerta!

Varios sindicatos en Ecuador reportan casos de personas trabajando hasta 18 horas al día sin que se les reconozca el pago por horas extra.

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 que posibilita la aplicación de las disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario elimina la elección voluntaria del teletrabajo y lo reduce a una decisión unilateral del empleador. Señala, también, que el empleador deberá “proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo”, excluyendo la posibilidad de que la persona teletrabajadora sea compensada por la utilización de sus propios recursos.

Además, cuando se trata de un accidente de trabajo producido en modalidad teletrabajo o de una enfermedad profesional proveniente de este, no es posible identificarlos, debido a que, en Ecuador, los registros del Ministerio del Trabajo no están vinculados a los del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Mujeres y teletrabajo

La pandemia generó impactos diferenciados entre las y los trabajadores. Las mujeres, quienes históricamente realizan los trabajos de cuidado, durante el teletrabajo vieron un incremento sustancial en su carga laboral. En julio de 2020, a pocos meses de iniciar el confinamiento obligatorio por COVID-19, ONU Mujeres y Telefónica en Ecuador publicaron el estudio “Efectos de la emergencia sobre la vida de las mujeres: economía y cuidados”⁵.

El documento analiza la situación de las mujeres del país durante el confinamiento:



76%

---> De las mujeres encuestadas señala un incremento de la carga laboral.

91%

---> Se concentra en Manabí, le siguen Pichincha y Guayas.

“Otro dato proporcionado indica que 68.5 de cada 100 mujeres empresarias no ha podido abrir su negocio”⁶.

56%

---> “Se dedica sola a las tareas escolares de sus hijos”⁷.

Las mujeres teletrabajadoras en Ecuador han extendido sus jornadas laborales para intentar conciliar el trabajo de cuidado del hogar con la vida laboral, en medio una crisis sanitaria. De esta manera, su carga laboral se ha intensificado; esto ha generado mayor desigualdad en el trabajo de cuidados, en el derecho al ocio y descanso y en la remuneración, entre otras cosas. A todo esto, se suman políticas públicas que no contemplan condiciones adecuadas para el sostenimiento de la vida.

Además, desde la llega de la pandemia COVID-19 y el confinamiento social, ha aumentado la violencia de género. Otra pandemia, aparentemente invisible, que afecta directamente a mujeres, niñas, adolescentes y personas LGBTIQ.

Como hemos visto, los esfuerzos de las funciones del Estado por generar un marco institucional y jurídico que garantice el cumplimiento de los derechos laborales han sido insuficientes. La implementación del teletrabajo constituyó una oportunidad para replantear las relaciones laborales en el país, en donde el Estado, al igual que las empresas privadas, se enfocaron únicamente en profundizar desigualdades ya existentes.

⁵El informe no está publicado en el sitio oficial de ONU Mujeres. Los principales resultados se obtuvieron de la cobertura que varios medios de comunicación hicieron en la presentación del informe.

⁶El Telégrafo (2020). “Un estudio revela que las mujeres aumentaron su carga de trabajo”. Disponible en: <https://www.letelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/estudio-mujeres-aumentaron-carga-trabajo>

⁷Pichincha Comunicaciones (2020). “Pérdida de empleo una de las consecuencias más duras de emergencia sanitaria, para las mujeres”. Disponible en: <https://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/la-perdida-del-empleo-es-una-de-las-consecuencias-mas-duras-de-la-emergencia-sanitaria-para-las-mujeres/>

Así, miles de trabajadores y trabajadoras vieron violentados sus derechos laborales, en medio de una pandemia mundial. Por ello, **la organización de trabajadoras y trabajadores se hace indispensable, para defender derechos laborales que aseguren una vida digna para todas y todos.**

An illustration of four stylized human figures in silhouette, wearing blue face masks. They are standing in a cityscape background with industrial buildings and smokestacks. The figures are holding various signs and a flag. From left to right: the first figure holds a sign that says 'Derecho a la desconexión'; the second figure holds a red flag that says 'JUSTICIA LABORAL'; the third figure holds a white sign that says 'PAGOS JUSTOS'; and the fourth figure has a speech bubble that says 'Derechos laborales'. The background features several gears of different sizes in the upper corners and a city skyline with smokestacks in the middle ground.

Derecho a la desconexión

JUSTICIA LABORAL

PAGOS JUSTOS

Derechos laborales

Síguenos en:



@FesILDIS



@fes_ildis



FESILDISEcuador

<https://ecuador.fes.de/>