



# TELETRABAJO Y PANDEMIA EN ECUADOR

Gabriel Otero Trujillo, Angie Toapanta Ventura y Sylvia Bonilla Bolaños

Agosto 2021



En Ecuador, con ocasión del confinamiento por la pandemia de covid-19 y las medidas de prevención de contagios, se reformó la normativa de teletrabajo y se eliminaron garantías mínimas ya reconocidas antes del inicio de la pandemia.



La implementación repentina del teletrabajo afectó la economía de las y los trabajadores y, sobre todo, las posibilidades de conciliar y diferenciar la vida familiar y el trabajo.



El presente estudio analiza el impacto de una normativa que flexibiliza las condiciones laborales, afecta derechos laborales principalmente de las mujeres que aumentaron su jornada de trabajo remunerado y no remunerado.



INTERNATIONAL  
LAWYERS ASSISTING  
WORKERS NETWORK

# TOMAPARTIDO

FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG

# TELETRABAJO Y PANDEMIA EN ECUADOR

**# TOMAPARTIDO**

# Índice

	<b>Introduccion</b>	4
<b>1.</b>	<b>NORMAS PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO QUE SE HAN ADOPTADO CON MOTIVO DE LA PANDEMIA</b>	5
1.1	Antecedentes normativos .....	5
1.2	Teletrabajo en pandemia .....	5
<b>2.</b>	<b>IMPACTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA</b>	9
2.1	Aumento del número de teletrabajadores .....	9
2.2	Sectores donde se implementó el teletrabajo .....	12
2.3	Modificación de horarios de trabajo y conciliación con la vida familiar .....	12
2.4	Afectaciones específicas en el mundo sindical .....	13
2.5	Seguridad y salud en el teletrabajo.....	13
<b>3.</b>	<b>CARGAS E IMPACTOS ADICIONALES QUE HAN RESULTADO DEL TELETRABAJO EN LAS MUJERES, QUE A MENUDO TAMBIÉN SOPORTAN LA MAYOR PARTE DEL TRABAJO DE CUIDADOS DENTRO DE SUS HOGARES</b>	14
<b>4.</b>	<b>PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LOS MARCOS LEGISLATIVOS</b>	16
<b>5.</b>	<b>SENTENCIAS O REVISIONES CONSTITUCIONALES EN CURSO SOBRE LEYES DE TELETRABAJO</b>	17
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	18
	Bibliografía.....	19

## Introducción

El teletrabajo es una modalidad de trabajo reconocida en Ecuador desde 2016 en el sector privado y desde 2017 en el público. A raíz de la pandemia por covid-19 y la declaratoria de emergencia sanitaria en marzo de 2020, se han expedido una serie de decisiones normativas, reformas legales, disposiciones infralegales y guías que tienen como finalidad consolidar un marco jurídico que intenta ser adecuado para la aplicación del teletrabajo en el país.

El objetivo de este documento es describir el desarrollo del teletrabajo en el ámbito normativo y analizar las implicaciones de su aplicación en el contexto de la pandemia por covid-19. Para esto, el Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo recurrió a una exhaustiva investigación documental primaria de normativa, entrevistas a representantes sindicales, fuentes de datos oficiales del gobierno e información secundaria recogida de medios de comunicación.

En virtud de lo manifestado, esta investigación hace un recorrido por los cuerpos normativos emitidos que regulan el teletrabajo. Posteriormente, analiza las principales implicaciones económicas, sociales y de salud en la aplicación de esta durante la pandemia, con énfasis en las afectaciones generadas en torno a las mujeres trabajadoras. Finalmente, analiza la situación actual de los derechos laborales que se han visto vulnerados por su aplicación durante la pandemia, así como de las acciones judiciales impulsadas en el marco de su regulación.

## 1

# NORMAS PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO QUE SE HAN ADOPTADO CON MOTIVO DE LA PANDEMIA

## 1.1 ANTECEDENTES NORMATIVOS

Hasta junio de 2020, el Código del Trabajo únicamente contemplaba la figura de *trabajo a domicilio*,<sup>1</sup> que continúa vigente. No obstante, en 2016 se había regulado el teletrabajo a partir de cuerpos normativos infralegales.

En agosto de 2016, mediante el acuerdo ministerial MDT-2016-0190 (MDT, 2016), se reguló el teletrabajo para el sector privado, y en mayo de 2017, mediante el acuerdo ministerial MDT-2017-0090-A (MDT, 2017), se viabilizó y reguló el teletrabajo en el sector público. Estos acuerdos definen a esta figura como:

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

A su vez, 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.

El 21 de enero de 2020, antes de la declaratoria de emergencia sanitaria por la pandemia, el entonces legislador Vicente Taiano (2020) 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 este 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 propor-

nados por la parte empleadora y con los cuales esta mantiene la conexión, permitiéndole ejercer la supervisión de las labores que realiza la persona trabajadora.

Sin embargo, a la fecha de la elaboración de la presente investigación, este proyecto de ley 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.

De lo hasta aquí mencionado se desprende que, en términos generales, la normativa ecuatoriana distingue el trabajo a domicilio del teletrabajo porque el segundo utiliza las tecnologías de información y comunicaciones (tic).

## 1.2 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 por calamidad pública en todo el territorio nacional —que restringió la libertad de tránsito y movilidad a nivel nacional— (Presidencia de la República, 2020a), el Ministerio del Trabajo expidió el acuerdo ministerial MDT-2020-076 (2020a). En este acuerdo del 12 de marzo de 2020 se establecen las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (covid-19).

Así, esta disposición normativa confiere a la máxima autoridad institucional del sector público o al empleador del sector privado la facultad de implementar el teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria. Dispone, a su vez, que su aplicación modifica únicamente el lugar en el que se efectúa el trabajo, sin que esto afecte o altere las condiciones esenciales de la relación laboral.

Para la expedición de este acuerdo ministerial, el Ministerio de Trabajo consideró que «es necesario establecer alternativas laborales de carácter no presencial a través de teletrabajo emergente, las cuales constituirán mecanismos que faciliten

<sup>1</sup> «Artículo 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.»

a la o el servidor público y trabajadores, la ejecución de sus actividades desde un lugar distinto al habitual» (acuerdo ministerial MDT-2020-076) (MDT, 2020a).

El 16 de marzo de 2020, el entonces presidente de Ecuador, Lenín Moreno, emitió el decreto ejecutivo 1017, mediante el que se declaró *estado de excepción* en todo el territorio nacional y se dispuso la suspensión de la jornada presencial de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado durante siete días; facultó al Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE-N) a prorrogarlos en caso de considerarlo necesario. A su vez, señaló que:

los servidores públicos y empleados en general que su actividad lo permite, se acogerán al teletrabajo en todo el territorio nacional conforme el Acuerdo Ministerial

n.º MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, para lo cual las máximas autoridades institucionales organizarán las correspondientes acciones con el fin de implementar la modalidad señalada en el presente artículo. (Presidencia de la República, 2020a)

Cabe mencionar que, desde la declaratoria de emergencia sanitaria por parte del gobierno ecuatoriano, la Asamblea recibió varios proyectos de ley que tenían como finalidad regular el teletrabajo en el país. Sin embargo, de todas estas propuestas normativas, únicamente una de ellas, 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 por el pleno del órgano parlamentario. Entre los principales proyectos de ley, se tiene el siguiente detalle:

	Fecha de presentación	Proyecto	Proponente/s	Estado
1	2020-04-07	Proyecto de Ley de Reformas Laborales por Emergencia Causada por el Covid-19	Mónica Alemán, Bairon Valle, Muñoz Pabel y Diego García (asambleístas)	Revisión en Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para primer debate
2	2020-04-09	Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Teletrabajo	Silvia Salgado Andrade (asambleísta)	Revisión en Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para primer debate
3	2020-04-10	Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo para el Reconocimiento del Teletrabajo	Dallyana Mariane Passailaigue Manosalvas (asambleísta)	Revisión en Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para primer debate
4	2020-04-10	Proyecto de Ley Orgánica de Teletrabajo Ecuador	Wilma Piedad Andrade Muñoz (asambleísta)	Revisión en Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para primer debate
5	2020-04-14	Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo que Norma el Teletrabajo	Fredy Oscar Alarcón Guillín (asambleísta)	Revisión en Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para primer debate
6	2020-04-16	Proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19	Lenín Moreno Garcés (presidente de la República)	Publicado en el Registro Oficial
7	2020-04-22	Proyecto de Ley Orgánica para la Legalización del Teletrabajo	Luis Alberto Pachala Poma (asambleísta)	Revisión en Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para primer debate
8	2020-06-08	Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo	Patricia Ivonne Henríquez Jaime (asambleísta)	Revisión en Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para primer debate
9	2020-09-08	Proyecto de Ley Orgánica Reformatoria al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público	Silvia Salgado Andrade (asambleísta)	Revisión en Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para primer debate
10	2020-11-27	Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo y Ley de Registro Único de Contribuyentes	María Gabriela Larreátegui Fabara (asambleísta)	Revisión en Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social para primer debate

Fuente: Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT).

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:

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 convenidas.
- 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.

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.
- 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.

Además de la normativa aplicable, el Ministerio de Educación (2020) elaboró y aprobó los Lineamientos e Instructivo para Registro y Seguimiento de Actividades de los Funcionarios Bajo la Modalidad de Teletrabajo, para que las y los docentes reporten semanalmente *información veraz y verificable* que evidencie que han realizado 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 (2020b). 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.

En cuanto al retorno al trabajo presencial, es preciso mencionar que en el decreto ejecutivo 1074, de 15 de junio de 2020, el gobierno hacía referencia a la «reactivación de actividades laborales»: «El Ministerio del Trabajo realizará los controles e inspecciones correspondientes a fin de que en el desarrollo de la jornada laboral se respeten tanto las medidas de bioseguridad necesarias así como los derechos que deben garantizarse en toda relación laboral» (Presidencia de la República, 2020b).

Posterior a la emisión de este decreto, los Comités de Operaciones Especiales (nacional o cantonales) emitieron varias resoluciones acerca del retorno progresivo al trabajo presencial por sectores; esto como respuesta a las solicitudes y presión de varios actores de la producción que reportaron pérdidas económicas debido a que no podían continuar en teletrabajo por el giro del negocio. Así, por ejemplo, el sector de la construcción fue uno de los primeros en retomar sus actividades presenciales. Para el efecto se emitió el Protocolo para Plan Piloto de Reactivación del Sector de la Construcción en el Contexto de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19 (COPRECONSTRUCCIÓN-001, 2020).

En la misma línea, los medios de comunicación anunciaron que

En total, 412 proyectos en el país se reactivaron con el *plan piloto* que inició el sector, según el Ministerio de Producción. De este grupo, 290 son obras relacionadas a firmas privadas y 122 son del *sector público*. Esa Cartera, que está encargada de la *calificación* de los *proyectos* solo hasta esta semana, calcula que en conjunto las obras permitirán reactivar un total de 25.000 empleos en el país. (Alvarado, 2020)

Sin embargo, las organizaciones sindicales denunciaron que esta medida respondía únicamente a los intereses de las cámaras industriales y no a sostener el empleo o a crear puestos de trabajo.

Es importante destacar que hay trabajadores y trabajadoras de varios sectores de la producción que durante toda la emergencia sanitaria han laborado presencialmente, de forma «excepcional». Tal es el caso de la agroindustria y otras industrias extractivas mineras y petroleras.

El 9 de julio de 2021, el nuevo gobierno nacional anunció el retorno progresivo al trabajo presencial mediante los acuerdos ministeriales MDT-2021-215 (2021b) y MDT-2021-214 (2021a) para el sector público y privado, respectivamente. A su vez, para viabilizar las disposiciones de estos acuerdos, emitió la *Guía y Plan General para el Retorno Progresivo y Seguro a las Actividades Laborales Presenciales* (MDT, 2021d), que faculta al empleador a decidir unilateralmente qué trabajadores y trabajadoras retornan al trabajo presencial y quiénes se mantienen en teletrabajo.

En este documento se expresa que «todas las personas inmunizadas retornarán a la modalidad de trabajo presencial, salvo que se fije otra modalidad por acuerdo de las partes» (MDT, 2021d). Además, se reconoce la posibilidad de que uno de los padres o madres de niños y niñas menores de 12 años, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita, pueda acogerse a la modalidad de teletrabajo hasta que el centro de desarrollo infantil y de educación retome la modalidad presencial.

En su totalidad, los protocolos y planes emitidos por el Ministerio del Trabajo para el retorno al trabajo presencial no establecen lineamientos claros sobre las normas de bioseguridad en el lugar de trabajo; al contrario, se trata de directrices ge-

nerales. Tampoco definen mecanismos para garantizar su cumplimiento. Por lo tanto, se puede deducir que la decisión de retornar al trabajo presencial obedece exclusivamente a requerimientos económicos que no consideran prioritario el cuidado de la salud y la vida de las personas trabajadoras.



## 2

## IMPACTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO DURANTE LA PANDEMIA

### 2.1 AUMENTO DEL NÚMERO DE TELETRABAJADORES

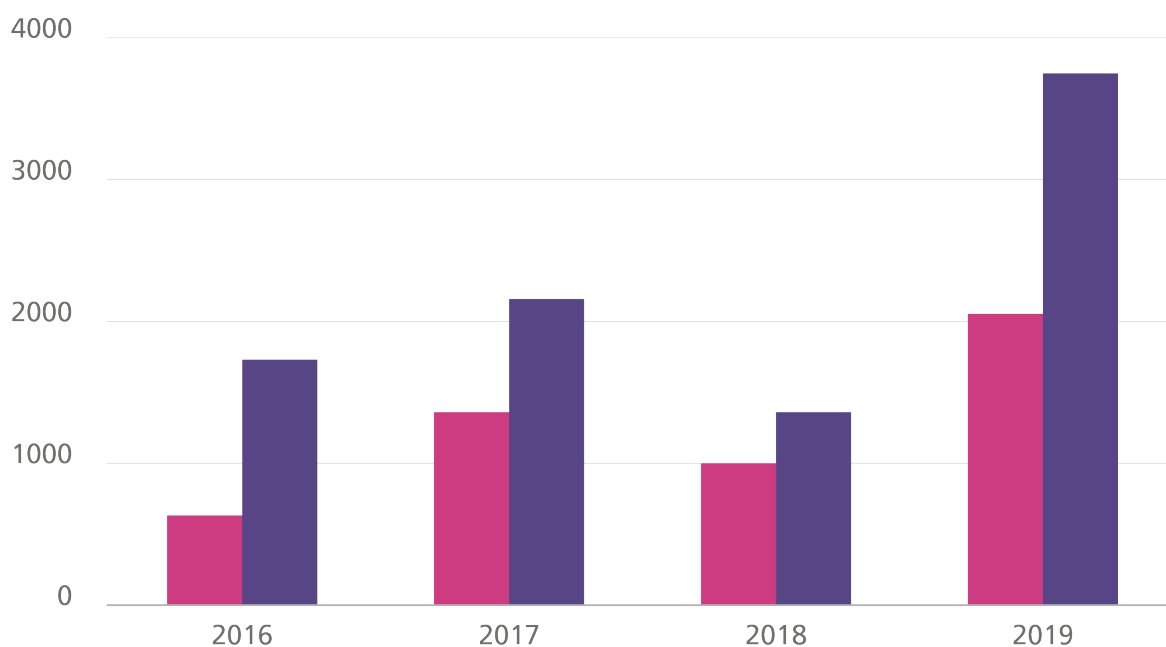
Con el objetivo de medir el impacto de la implementación del teletrabajo durante la pandemia, el Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT) solicitó al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadoras y teletrabajadores registrados en el Sistema Único del Trabajo desde la vigencia del acuerdo ministerial MDT-2016-190 que reguló el teletrabajo

en el sector privado hasta el 13 de septiembre de 2020, cuando se emitió el acuerdo ministerial MDT-2020-181 que viabilizó la aplicación del teletrabajo a partir de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

De la información otorgada en marzo del 2021 se obtiene que el número de teletrabajadores y teletrabajadoras en el sector privado aumentó de 2016 a 2019 (figura 1).

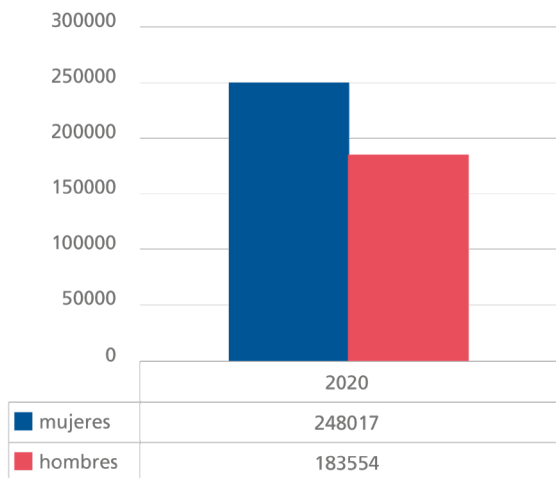
Figura 1.

#### Teletrabajadores y teletrabajadoras en el sector privado (2016-2019)



Fuente: Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT), con base en datos del Ministerio del Trabajo.

Figura 2.  
**Teletrabajadores y teletrabajadoras en el sector privado (2020)**



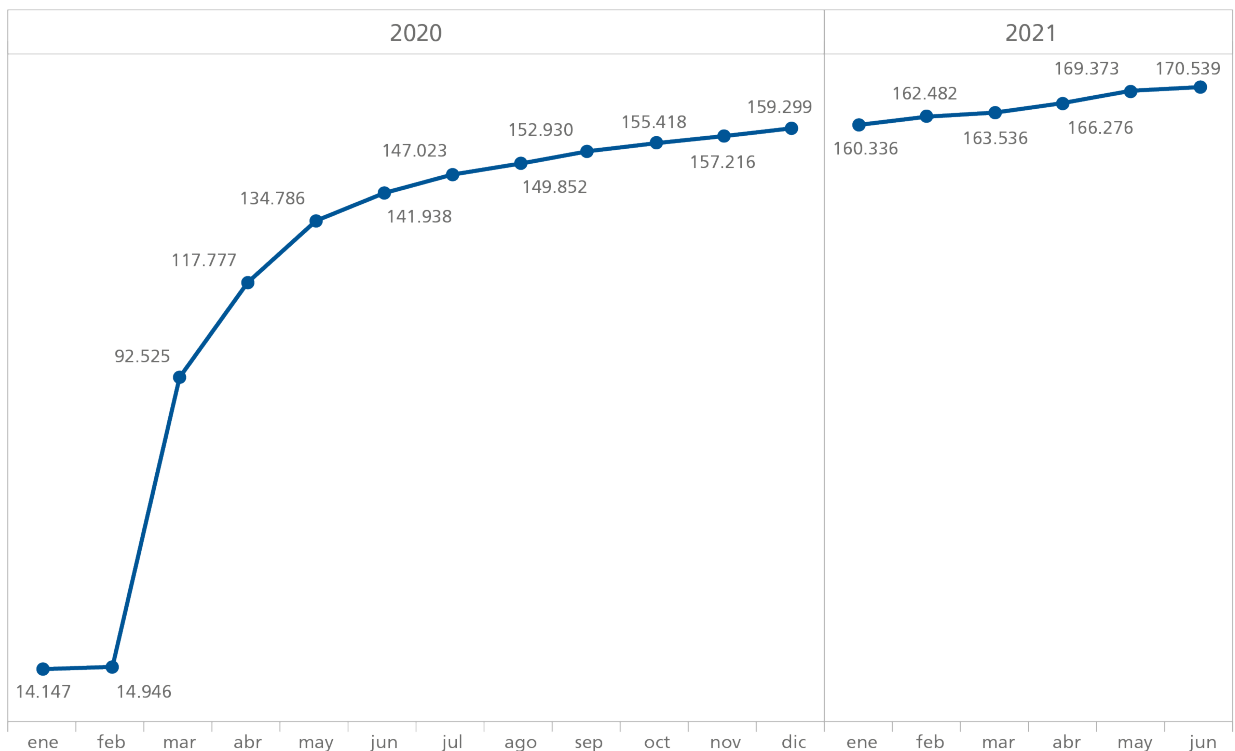
Fuente: Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT), en base a datos del Ministerio del Trabajo.

En 2020, el número de teletrabajadores y teletrabajadoras en el sector privado aumentó a raíz de la pandemia por covid-19, del confinamiento obligatorio y de las políticas de teletrabajo emergente (figura 2).

El Ministerio del Trabajo implementó la herramienta datos abiertos (MDT, 2021c) en mayo de 2021.<sup>2</sup> Según sus cifras, el teletrabajo en el sector privado tuvo un incremento sostenido desde marzo de 2020 hasta diciembre del mismo año; en el primer semestre 2021, el incremento continuó (figura 3).

<sup>2</sup> El portal no muestra información desagregada por género, edad, sector de la producción, profesión, etc.

Figura 3.  
**Evolución del teletrabajo en el sector privado (2020-2021)**

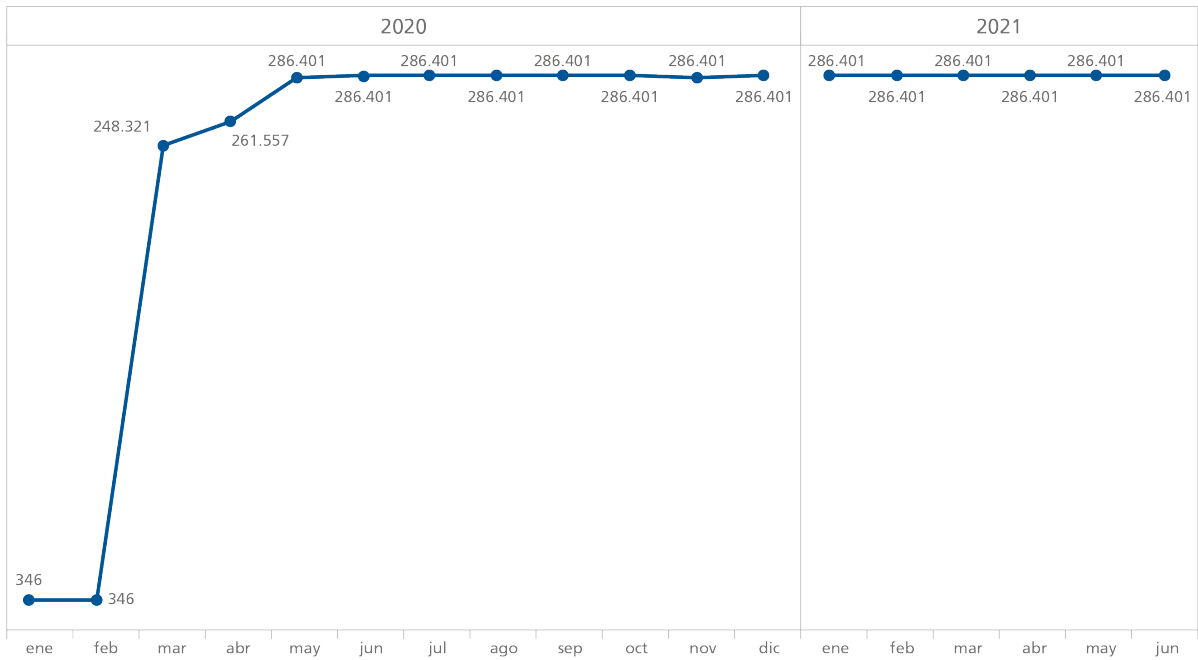


Fuente: Ministerio del Trabajo.

En contraste, en el sector público, el número de personas teletrabajadoras se ha mantenido (figura 4).

Figura 4.

**Evolución del teletrabajo en el sector público (2020-2021)**



Fuente: Ministerio del Trabajo.

## 2.2 SECTORES DONDE SE IMPLEMENTÓ EL TELETRABAJO

Actualmente, el Ministerio del Trabajo no publica información sobre la actividad económica de las personas teletrabajadoras. Las últimas cifras obtenidas por el CIDDT en mayo de 2021 muestran que la mayoría se encuentra en el sector del comercio y la enseñanza (en su mayoría maestras).

Actividad económica	Personas teletrabajadoras
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
Verificar*	11
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	514
Actividades inmobiliarias	1.117
Explotación de minas y canteras	1.802
Sin actividad económica	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	143.976

Fuente: Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT), en base a datos del Ministerio del Trabajo.

\* Se refiere a las personas trabajadoras no clasificadas en sectores de la producción por el Ministerio del Trabajo debido a que no se ha definido a cuál pertenecen.

## 2.3 MODIFICACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN CON LA VIDA FAMILIAR

Una de las repercusiones que se evidenciaron con la implementación del teletrabajo en Ecuador es la regresión en el derecho al descanso. Dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se reconoce que las y los trabajadores deberán

gozar de al menos doce horas continuas de desconexión, aun cuando la legislación laboral prescribe que la jornada será de máximo ocho horas. A pesar de ello, existen casos en los que no se ha respetado el precario derecho a la desconexión reconocido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

De acuerdo con Ángel Sánchez,<sup>3</sup> presidente de turno del Frente Unitario de Trabajadores (FUT) y presidente nacional de la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), los empleadores «han malentendido el teletrabajo y se ha convertido en telesclavitud». Su aseveración se fundamenta en que existen denuncias de personas que trabajan hasta 18 horas al día sin que se les reconozca el pago por horas extras.

En esta misma línea, Rosana Palacios,<sup>4</sup> vicepresidenta nacional de la Unión Nacional de Educadores (UNE), sostiene que el teletrabajo ha provocado que los padres y madres descuiden el tiempo de calidad con sus hijos e hijas; esto debido a que deben estar conectados a su computadora o dispositivos móviles gran parte del día. Según la representante del magisterio, los hijos e hijas sienten que han perdido la atención de sus madres y padres porque estos ocupan gran parte del día conectados a los dispositivos electrónicos.

A su vez, Palacios remarca que esta afectación se agudiza en las mujeres (75 % de los docentes son mujeres), quienes además de cumplir con las actividades de su trabajo remunerado deben realizar las tareas del hogar. De este modo, la imposición del teletrabajo ha significado el deterioro de la salud y de las relaciones familiares de miles de personas trabajadoras.

Asimismo, Ángel Sánchez señala que, producto del teletrabajo, se han acrecentado las brechas de desigualdad entre trabajadores, principalmente entre aquellos que realizan labores administrativas frente a los obreros y obreras. Se evidencia en casos como el de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros de Quito, en donde el personal administrativo ha mantenido sus labores en teletrabajo, mientras decenas de trabajadores y trabajadoras han retornado a sus actividades sin las garantías necesarias para desarrollarlas. Como consecuencia, solo en esta empresa han fallecido más de 28 personas desde el retorno al trabajo presencial.

## 2.4 AFECTACIONES ESPECÍFICAS EN EL MUNDO SINDICAL

Ángel Sánchez agrega que producto de las amenazas de despido, las personas trabajadoras no quieren organizarse o afiliarse a una organización sindical, hecho que se ve reflejado en las bajas tasas de sindicalización. Esto se ha profundizado durante la pandemia.

Rosana Palacios afirma que el gobierno central ha descuidado su obligación de cuidar la salud física y emocional de miles de maestros y maestras. Recientemente, la Asamblea Nacional del Ecuador aprobó una reforma integral a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Sin embargo, el mismo gobierno demandó su inconstitucionalidad.

Desde el 12 de julio de 2021, alrededor de cien docentes a nivel nacional se mantienen en huelga de hambre y exigen condiciones dignas para el desarrollo de su trabajo; entre otras cosas, demandan el respeto a la hora pedagógica: 6 horas en relación docente-estudiante y 2 horas de actividades administrativas, que se ha visto afectada particularmente por la carga laboral impuesta por el teletrabajo.

El 28 de julio debía iniciar la Mesa de Concertación convocada para el diálogo entre el gobierno y la UNE. A la reunión no asistieron representantes del gobierno; tampoco fueron a la segunda reunión convocada para el 29 de julio. La UNE ha anunciado que mantendrá la huelga y que otras provincias se sumarán a la medida.

## 2.5 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Sobre seguridad y salud en el trabajo, el CIDDT solicitó al Seguro de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocasionados por y en el teletrabajo. A este pedido, la institución respondió:

Mediante memorando IESS-SDNGCSRT-2021-0473-M de fecha 9 de julio de 2021, la Subdirección Nacional de Gestión y Control del Seguro de Riesgos del Trabajo comunicó que en el ingreso de los avisos no existe alguna variable en la que se identifique que la modalidad de trabajo sea «Teletrabajo», por lo que no se podría proporcionar dicha información, es importante mencionar, que este identificador no altera la calificación o evaluación de los expedientes en Riesgos del Trabajo; de igual manera, mediante memorando IESS-CVIRP-2021-0613-M el Comité de Valuación de Incapacidad y Responsabilidad Patronal, señaló que no ha resuelto casos relacionados a Teletrabajo, respecto a indemnizaciones o responsabilidad patronal<sup>5</sup> [énfasis añadido].

Es decir que los registros de teletrabajo del Ministerio del Trabajo no están vinculados a los del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; por lo tanto, no es posible identificar si se trata de un accidente de trabajo producido en modalidad teletrabajo o de una enfermedad profesional proveniente del teletrabajo.

<sup>3</sup> Entrevista a Ángel Sánchez por Angie Toapanta Ventura. 28 de julio de 2021.

<sup>4</sup> Entrevista a Rosana Palacios por Angie Toapanta Ventura. 28 de julio de 2021.

<sup>5</sup> Oficio IESS-DSGRT-2021-0104-of de 15 de julio de 2021.

## 3

## CARGAS E IMPACTOS ADICIONALES QUE HAN RESULTADO DEL TELETRABAJO EN LAS MUJERES, QUE A MENUDO TAMBIÉN SOPORTAN LA MAYOR PARTE DEL TRABAJO DE CUIDADOS DENTRO DE SUS HOGARES

Ecuador no ha realizado estudios oficiales sobre el impacto del teletrabajo en la vida de las mujeres. En julio de 2020, a pocos meses de iniciar el confinamiento obligatorio por covid-19, ONU Mujeres y Telefónica Movistar en Ecuador publicaron el estudio *Efectos de la emergencia sobre la vida de las mujeres: Economía y cuidados*.<sup>6</sup> El documento analiza la situación de las mujeres ecuatorianas durante el confinamiento, sin aterrizar concretamente sobre el teletrabajo; de la información recolectada se obtiene que:

[...] el 76 % de las mujeres encuestadas señala un incremento de la carga laboral. El 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. («Un estudio revela que las mujeres aumentaron su carga de trabajo», 2020)

El 56 % [de las mujeres] se dedica sola a las tareas escolares de sus hijos. (Robalino, 2020)

En esta misma línea, y como ya se mencionó en el apartado anterior, la representante de la UNE, Rosana Palacios, sostiene que la imposición del teletrabajo durante la pandemia agudizó la afectación en las mujeres. En el caso del magisterio, el 75 % de los docentes son mujeres, y de ellas, el 30 % son jefas de hogar. En ese sentido, Palacios sostiene que el impacto fue en doble sentido: uno económico y otro social.

Al mismo tiempo, Palacios sostiene que el impacto económico ocurrió producto de la falta de inversión pública en educación, hecho que obligó a las y los docentes a utilizar sus recursos para adquirir nuevos y mejores equipos tecnológicos que les permitieran desarrollar eficientemente sus labores. Igualmente, señala que el impacto social se evidencia en el tiempo que las maestras deben ocupar en labores administrativas y de enseñanza. De acuerdo con sus declaraciones,

las y los maestros tuvieron que asumir cargas administrativas que no les correspondían; así, el tiempo que dedican al trabajo y al cuidado en casa resulta insuficiente para mantener relaciones intrafamiliares saludables. De este modo, en el caso de las mujeres, muchas de ellas jefas de hogar, el teletrabajo perjudica el desarrollo integral de su vida.

Adicionalmente, los medios de comunicación han recogido testimonios de teletrabajadoras que denuncian que deben soportar cargas adicionales de trabajo remunerado y no remunerado:

El teletrabajo fue muy diferente porque justo en la emergencia sanitaria me casé. Junto a mi pareja vimos un departamento y nos mudamos en marzo. Cuando empecé el trabajo virtual, la empresa solo nos dio la computadora. Yo no tenía nada en casa y trabajé hasta en el mesón, ese que divide la sala y cocina, sentada en una silla que me hacía doler la espalda. Luego, en el transcurso del año, la empresa me dio una silla y un escritorio. Me cambié de casa nuevamente y ahí ya adecué un cuarto. Fue un cambio duro, porque como soy recién casada me toca hacer todas las cosas de la casa y, además, cumplir con el teletrabajo. Durante la cuarentena, con mi esposo, nos turnábamos en los quehaceres, pero luego él volvió a la oficina. Para mí, atender las tareas de mi hogar es difícil, porque tengo horarios rotativos. El almuerzo lo compro porque no tengo tiempo de cocinar, no me despego de la computadora casi las ocho horas que trabajo, solo me levanto para tomar agua y estirarme un poquito. Los fines de semana sí trato de cocinar, porque ahí ya me desconecto de todo, ese tiempo ya es para ambos. (Alvarado, 2021)

La jornada diaria de Talía Rodríguez es un vaivén de reuniones de trabajo, de tareas relacionadas con su posición dentro de la compañía para la que trabaja y de labores domésticas, desde cocinar, limpiar y lavar ropa hasta revisar deberes, jugar y atender —sobre todo— a sus dos hijos más pequeños, a quienes su hermana mayor acompaña más de cerca «haciendo de profesora».

<sup>6</sup> El 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.

Antes de que estallara la pandemia, Talía salía de casa para cumplir con su trabajo de directora comercial, sus hijos hacían lo mismo para ir al colegio y una persona contratada ayudaba con la casa y se hacía cargo de los chicos hasta que ella regresara. Ahora, todo dio un vuelco: su jornada diaria, que empieza a las 5:30, se extiende hasta por 15 horas seguidas; y aunque todos colaboran en las tareas domésticas, el estrés recae sobre ella porque es única «cabeza de hogar» y su familia ampliada vive en Loja. (Valencia, 2021)

Los testimonios anteriores ejemplifican la realidad de las mujeres teletrabajadoras en Ecuador, quienes han extendido sus jornadas de trabajo para intentar conciliar el trabajo del cuidado del hogar directo e indirecto con la vida laboral. Es preciso mencionar que con el retorno progresivo a las actividades laborales presenciales, las mujeres embarazadas y aquellas que cuidan a niños, niñas y adolescentes se mantendrán en teletrabajo, lo que desequilibrará aún más las responsabilidades de cuidado.

## 4

# PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LOS MARCOS LEGISLATIVOS

Los niveles de protección y las garantías de las personas que realizan teletrabajo han disminuido a partir de la reforma al Código del Trabajo introducida por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Por ejemplo, previo a la pandemia, el acuerdo ministerial MDT-2016-190, que regulaba el teletrabajo en el sector privado, establecía que era voluntario: la persona teletrabajadora podía solicitar revertirlo. Asimismo, quedaba prohibido aislar a las y los teletrabajadores en relación con otras y otros trabajadores; la empresa podía otorgar los equipos para realizar el trabajo o compensar los costos asociados al uso de los recursos propios, la jornada era de máximo ocho horas diarias y el empleador debía adecuar los lugares donde se realiza el teletrabajo.

De igual manera, el acuerdo ministerial MDT-2017-0090-A, que regulaba el teletrabajo en el sector público, establecía las mismas garantías que en el sector privado. La salvedad era que no se compensaba la utilización de recursos propios de la o el teletrabajador.

El acuerdo ministerial MDT-2020-181, que viabiliza la aplicación de las disposiciones sobre teletrabajo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, eliminó la voluntariedad del teletrabajo y lo redujo a una decisión unilateral e inconsulta del empleador.

Además, con la reforma al Código del Trabajo introducida por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se desdibujan los límites de la jornada de trabajo debido a que la norma establece un periodo de desconexión de al menos 12 horas continuas dentro de 24 horas diarias; en otras palabras, la jornada dura las 12 horas restantes, cuatro horas adicionales a la ordinaria, sin el reconocimiento de horas suplementarias.

Asimismo, la norma vigente señala que el empleador deberá «proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo», excluyendo la posibilidad de que la o el teletrabajador sea compensado por la utilización de sus propios recursos.



## 5

# SENTENCIAS O REVISIONES CONSTITUCIONALES EN CURSO SOBRE LEYES DE TELETRABAJO

El desarrollo normativo del teletrabajo en Ecuador es reciente. A la fecha únicamente se han presentado demandas de inconstitucionalidad a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, cuerpo normativo que incluyó la regulación del teletrabajo en el Código del Trabajo. Con el fin de un tratamiento adecuado a las demandas presentadas, la Corte Constitucional (2020) acumuló estas acciones en la causa 49-20-IN.

Entre otras cosas, las demandas acusan de inconstitucionales a las disposiciones del teletrabajo que obligan a permanecer en conexión durante 12 horas al día, por cuanto no garantizan el derecho al descanso, desconocen la dignidad de las personas trabajadoras y el reconocimiento histórico de la jornada máxima de ocho horas diarias. Además, las disposiciones reformativas primera y tercera no contemplan el pago de horas suplementarias por la conexión de 12 horas diarias a disposición. Esto vulnera el artículo 326, numeral 4 de la Constitución de la República, que prescribe que la remuneración será proporcional al tiempo trabajado y prohíbe trabajos gratuitos.

Ha transcurrido más de un año sin que la Corte Constitucional emita la sentencia correspondiente.

## 6

# CONCLUSIONES

En virtud de lo hasta aquí mencionado, se puede concluir que la regulación del teletrabajo es reciente. Sin embargo, ha presentado una serie de deficiencias en cuanto a la protección de los derechos laborales; uno de los más claros es el derecho al descanso. A su vez, la implementación repentina del teletrabajo en Ecuador, producto de la pandemia, significó una afectación económica y social para miles de trabajadores y trabajadoras; esta se agudizó en el caso de las mujeres, quienes se han visto obligadas a aumentar su carga de trabajo remunerado y no remunerado en condiciones precarias.

A lo mencionado se suma que ha existido poco esfuerzo por parte de las funciones del Estado para generar un marco institucional y jurídico que garantice plenamente la protección de los derechos de las y los trabajadores, así como la implementación del teletrabajo en Ecuador. Un claro ejemplo de ello es el número de proyectos de ley presentados que aún no han tenido un tratamiento adecuado de la Asamblea Nacional. No obstante, se debe precisar que, actualmente, el debate laboral en Ecuador se ha centrado en modificar toda la legislación laboral y no únicamente lo referente al teletrabajo.

En definitiva, a pesar de que la implementación repentina del teletrabajo constituyó una oportunidad para replantear las relaciones laborales en el país, tanto el Estado como las empresas se enfocaron únicamente en profundizar las desigualdades existentes. Así, miles de trabajadores y trabajadoras vieron mermados sus derechos laborales, sin que exista una respuesta efectiva de las instituciones obligadas a garantizarlos.

## Bibliografía

- Alvarado, P.** (2020, mayo 14). 421 obras de construcción están en marcha con el plan piloto; 25 000 empleos se generarán. *El Comercio*. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/obras-construccion-plan-piloto-empleos.html>
- Alvarado, P.** (2021, marzo 7). Trabajo en el hogar y desempleo aumentaron para las mujeres. *El Comercio*. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/hogar-desempleo-aumentaron-ecuador.htm>
- Asamblea Nacional.** (2020a). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19* [Proyecto de ley]. Recuperado de <https://bit.ly/3ycKber>
- Asamblea Nacional.** (2020b). *Legalización del Teletrabajo* [Proyecto de ley]. Recuperado de <https://bit.ly/2VgncAn>
- Asamblea Nacional.** (2020c). *Reformas Laborales por Emergencia Causada por el Covid-19* [Proyecto de ley]. Recuperado de <https://bit.ly/3zODAXP>
- Asamblea Nacional.** (2020d). *Reformatoria al Código de Trabajo* [Proyecto de ley]. Recuperado de <https://bit.ly/37brCLH>
- Asamblea Nacional.** (2020e). *Reformatoria al Código de Trabajo para el Reconocimiento del Teletrabajo* [Proyecto de ley]. Recuperado de <https://bit.ly/3i71ish>
- Asamblea Nacional.** (2020f). *Reformatoria al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica de Servicio Público* [Proyecto de ley]. Recuperado de <https://bit.ly/2V2bidx>
- Asamblea Nacional.** (2020g). *Reformatoria al Código del Trabajo y Ley de Registro Único de Contribuyentes* [Proyecto de ley]. Recuperado de <https://bit.ly/2VKEgFz>
- Asamblea Nacional.** (2020h). *Reformatoria de la Ley Orgánica del Servicio Público que Regula el Teletrabajo* [Proyecto de ley]. Recuperado de <https://bit.ly/3iYrPap>
- Asamblea Nacional.** (2020i). *Teletrabajo Ecuador*. [Proyecto de ley]. Recuperado de <https://bit.ly/3xgDhTP>
- Comité coe Construcción-001.** (2020). *Protocolo para Plan Piloto de Reactivación del Sector de la Construcción en el Contexto de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19*. Recuperado de <https://bit.ly/3l-RsVYK>
- Corte Constitucional.** (2020). *Causa 49-20 IN*. Recuperado de <https://bit.ly/3y8nbNv>
- Ecuador.** (2005, diciembre 16). *Código del Trabajo*. Registro Oficial. Suplemento 167. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador.** (2020). *Decreto ejecutivo 1074*. Recuperado de <https://bit.ly/3iEFNzl>
- Ecuador.** (2020, junio 22). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19*. Registro Oficial 229. Recuperado de [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)
- Ministerio de Educación.** (2020). *Lineamientos e instructivo para registro y seguimiento de actividades de los funcionarios bajo la modalidad de teletrabajo*. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/06/Instructivo-Teletrabajo.pdf>
- Ministerio del Trabajo.** (2016). *Acuerdo ministerial MDT-2016-0190*. Recuperado 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 del Trabajo.** (2017). *Acuerdo ministerial MDT-2017-0090-A*. Recuperado de <https://bit.ly/37FkDed>
- Ministerio del Trabajo.** (2020a). *Acuerdo ministerial MDT-2020-076*.
- Ministerio del Trabajo.** (2020b). *Acuerdo ministerial MDT-2020-181*. Recuperado de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-sig-ned.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo.** (2021a). *Acuerdo ministerial MDT-2021-214*. Recuperado de <https://bit.ly/3iEIMYz>
- Ministerio del Trabajo.** (2021b). *Acuerdo ministerial MDT-2021-215*. Recuperado de <https://bit.ly/3lVC2Yl>
- Ministerio del Trabajo.** (2021c). *Datos abiertos sobre indicadores de teletrabajo*. Recuperado de <https://bit.ly/3iDhVfj>
- Ministerio del Trabajo.** (2021d). *Guía y plan general para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales*. Recuperado de <https://bit.ly/3ACUwko>
- Presidencia de la República.** (2020a, marzo 16). *Decreto ejecutivo 1017*.
- Presidencia de la República.** (2020b, junio 15). *Decreto ejecutivo 1074*.
- Robalino, J.** (2020, julio 4). Pérdida de empleo una de las consecuencias más duras de emergencia sanitaria, para las mujeres. *Pichincha Comunicaciones*. Recuperado de <https://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/la-perdida-del-empleo-es-una-de-las-consecuencias-mas-duras-de-la-emergencia-sanitaria-para-las-mujeres/>
- Subdirección Nacional de Gestión y Control del Seguro de Riesgos del Trabajo.** (2021, julio 9). *Memorando IESS-SDNGCS-RT-2020-0473-M*.
- Taiano, V.** (2020, enero 21). *Reformatoria al Código de Trabajo y a la Ley de Seguridad Social para la Implementación de Nuevas Modalidades Contractuales* [Proyecto de ley]. 28 de enero de 2020.

**Un estudio revela que las mujeres aumentaron su carga de trabajo.** (2020, julio 2). *El Telégrafo*. Recuperado de <https://bit.ly/3yhmn9g>

**Valencia, E.** (2021, mayo 12). Mujeres en teletrabajo: Entre el empleo, los hijos y la casa. *Revista Vistazo*. Recuperado de <https://www.vistazo.com/estilo-de-vida/mujeres-en-teletrabajo-entre-el-empleo-los-hijos-y-la-casa-YJ193089>

## ACERCA DE LOS AUTORES

**Angie Toapanta Ventura.** Abogada por la Universidad Central del Ecuador. Maestrante en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad Andina Simón Bolívar. Investigadora sociojurídica. Coordinadora ejecutiva del Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT).

**Sylvia Bonilla Bolaños.** Abogada constitucionalista. Investigadora sociojurídica. Asesora sindical y defensora de derechos humanos y derechos de la naturaleza.

**La Fundación Friedrich Ebert (FES)** fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

**Toma Partido** es una plataforma para la construcción de análisis, iniciativas y alianzas políticas y sociales amplias hacia el fortalecimiento y una transformación democrática emancipadora y feminista de los partidos políticos progresistas de América Latina y el Caribe. Es una invitación y una iniciativa de todas las oficinas de la Friedrich-Ebert-Stiftung en la región.

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 las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

Friedrich-Ebert-Stiftung | Toma Partido  
Plaza Cagancha 1145 Piso 8, Montevideo, Uruguay

Coordinación del Proyecto Toma Partido:  
Dörte Wollrad y Patricia González | FES Uruguay  
Ingrid Ross y Argerie Sánchez | FES América Central

Coordinación Nodo Trabajo:  
María Fernanda López | FES Caribe

Coordinación de publicaciones:  
Jandira Dávila y Susana Baison

Corrección:  
María Lila Ltaif

Diagramación y diseño:  
Cooperativa de Trabajo SUBTE

Más información:  
[toma-partido.fes.de](http://toma-partido.fes.de)

Contacto:  
[tomapartido@fes.de](mailto:tomapartido@fes.de)

# TOMAPARTIDO

ISBN  
978-9915-9369-9-4

## TELETRABAJO Y PANDEMIA EN ECUADOR



El teletrabajo es una modalidad de trabajo reconocida en Ecuador desde 2016 en el sector privado y desde 2017 en el público, que estaba reglamentada mediante acuerdos ministeriales, sin embargo su aplicación era mínima. A principios de marzo del 2020, con ocasión del confinamiento y las medidas de prevención de contagios, se reformó la normativa de teletrabajo y se eliminaron garantías mínimas ya reconocidas antes del inicio de la pandemia. De esta manera, con el pretexto del teletrabajo emergente, se flexibilizaron las condiciones laborales.



La implementación repentina del teletrabajo en Ecuador producto de la pandemia afectó la economía de las y los trabajadores y, sobre todo, las posibilidades de conciliar y diferenciar la vida familiar y el trabajo. Esto se agudizó en el caso de las mujeres trabajadoras que sufrieron el aumento de la jornada de trabajo remunerado y no remunerado.



Actualmente el Ministerio del Trabajo de Ecuador carece de condiciones materiales para controlar el cumplimiento de las normas de teletrabajo en cuanto a derechos laborales, regulaciones de seguridad y salud ocupacional. Esto ha causado un aumento de la vulneración de los derechos de las y los teletrabajadores. Esta investigación recorre los cuerpos normativos emitidos que regulan el teletrabajo.

Para más información: [fes-uruguay.org](http://fes-uruguay.org) | [fesur@fesur.org.uy](mailto:fesur@fesur.org.uy)

 @FESUruguay  fes\_uruguay  FES Uruguay