

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

<http://dx.doi.org/10.35381/racj.v7i1.1931>

Vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador

Infringement of labor rights from teleworking in Ecuador

Roger Steven Calderón-Proaño

dq.rogerscp11@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-5120-9694>

Genesis Karolina Robles-Zambrano

uq.genesisrobles@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-2965-2091>

Manaces Esaud Gaspar-Santos

uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-4929-4495>

Recibido: 15 de abril 2022

Revisado: 10 de junio 2022

Aprobado: 01 de agosto 2022

Publicado: 15 de agosto 2022

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador. La investigación se desarrolla desde el paradigma cuantitativo, además se enmarcó desde un diseño documental-bibliográfico, mediante la indagación, recolección y análisis crítico documental y referencial bibliográfico, basándose en la exploración metódica, rigurosa y profunda de diversas fuentes documentales tales como investigaciones científicas, artículos y normas y leyes, tesis, entre otros. Describiendo los hallazgos encontrados, permitiendo desarrollar el cuerpo teórico en relación al tema de estudio. Se concluye que el teletrabajo ocasionó un detrimento en la estabilidad laboral y social de los teletrabajadores, por cuanto generó la reducción de las jornadas laborales generaron la reducción de hasta el 50% de los salarios, pero las asignaciones y las horas hombre realmente trabajadas más bien se incrementaron, lo cual resultó totalmente incongruente e injusto ya que, se trabajaba más, pero se ganaba mucho menos, generándose una regresión.

Descriptor: Derecho al trabajo; trabajo; sistemas jurídicos. (Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective was to determine the violation of labor rights from teleworking in Ecuador. The research is developed from the quantitative paradigm, in addition it was framed from a documentary-bibliographic design, through the inquiry, collection and critical analysis of documentary and bibliographic reference, based on the methodical, rigorous and deep exploration of various documentary sources such as scientific research, articles and standards and laws, theses, among others. Describing the findings found, allowing to develop the theoretical body in relation to the subject of study. It is concluded that teleworking caused a detriment in the labor and social stability of teleworkers, as it generated the reduction of working hours generated the reduction of up to 50% of wages, but the allowances and man hours actually worked rather increased, which was totally incongruous and unfair because, worked more, but earned much less, generating a regression.

Descriptors: Right to work; labor; legal systems. (UNESCO Thesaurus).

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es una modalidad en materia laboral que tuvo sus orígenes en la década de los setenta en los Estados Unidos, la cual se ha implementado desde entonces pero no como regla general sino más bien como una excepción ante coyunturas puntuales por cuanto la presencialidad física de los trabajadores en las empresas u organizaciones empresariales para desempeñar sus cargos era el común denominador.

Al respecto, Teletrabajo, para autores como Nilles, Sanguineti, Toyama, citados por Correa Prieto. (2015), es definido como:

Una figura jurídica que se caracteriza por ser un tipo de trabajo que se realiza a distancia y en función a la utilización de medios telemáticos que hacen innecesaria la presencia física del teletrabajador en el habitual centro de labores (instalaciones de la empresa para la que labora).

En este escenario, como consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada por la propagación del Coronavirus a nivel mundial y la promulgación de la Pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el teletrabajo se convirtió en tendencia y se posicionó a nivel internacional como la alternativa para no paralizar las actividades laborales en pro del derecho a la educación, al mismo trabajo, a la alimentación y a la vida inclusive. Por otro lado, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, expide las líneas para la realización del de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Con ambos acuerdos se pretende proteger a los trabajadores durante el período de pandemia. Seguidamente se formula el Decreto Presidencial 1017, el 16 de marzo de 2020, en el cual se plantea la interrupción de la jornada presencial de trabajo entre el día del 17 al 24 de marzo de 2020

En este orden de ideas, dentro del marco legislativo ecuatoriano en materia laboral, la figura del teletrabajo también ha estado en la palestra a raíz de la crisis sanitaria producida por el virus Covid-19, pero así como se creó esta figura, de igual manera se configuró el derecho a la desconexión, durante un lapso al menos de doce horas fuera de la jornada de trabajo y bajo este escenario mucho se ha prestado, para la

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

mala interpretación de la intención del legislador, lo que se ha entendido como vulneraciones a derechos constitucionales, dentro del contexto del trabajo.

A raíz de la pandemia, en el Estado ecuatoriano admitió a la mayoría de los empleadores, empresas y organizaciones, continuar bajo la modalidad de teletrabajo, realizando sus funciones bajo la premisa de que se debía dotar a sus trabajadores, de todas las herramientas necesarias para desarrollar sus labores inherentes al cargo. Coyuntura que no se cumplió cabalmente, porque los empleados en la mayoría de los casos tuvieron que utilizar sus dispositivos informáticos personales para poder atender sus compromisos de manera virtual. Situación que adicionalmente produjo toda una transformación en las condiciones bajo las cuales se ejecutan las labores de los trabajadores y principalmente lo que tiene que ver con sus jornadas laborales y carga en el trabajo, creando todo un descontento e inconformidad, por parte de los afectados, al no reconocerse inclusive, las horas extraordinarias efectivamente trabajadas.

Cabe señalar, que en el Código del Trabajo (2005) el teletrabajo no está contemplado, sin embargo, con la promulgación durante la pandemia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020) se plasmó la necesidad del legislador, de incorporar dicha figura a través de la Disposición Reformativa primera de esta ley, que prevé agregar Código del Trabajo vigente, esta modalidad laboral. En relación a esto, es pertinente traer a continuación lo que señala la Ley en sus disposiciones reformativas:

Primera: Agréguese el siguiente artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo: Artículo (...). - Del teletrabajo: El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

Así mismo, señala lo siguiente:

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Siendo entonces la desconexión, a criterio de la norma, un derecho del trabajador, donde incluso se le atribuye un espacio de tiempo determinado, de doce horas continuas, en un lapso de veinticuatro horas, se considera que este texto es muy ambiguo, prestándose a malas interpretaciones, donde el empleador bien podría, en las cuatro horas restantes después de la jornada ordinaria, continuar solicitándole a su trabajador, requerimientos inherentes al cargo.

En este contexto, las empresas entraron en una espiral de abusos y acoso laboral en perjuicio de los trabajadores al no respetar el derecho a la desconexión de sus empleados a quienes se les exigía conectarse en horas fuera del horario laboral. Asimismo, las tareas y responsabilidades asignadas eran demasiadas para ser resueltas en una jornada normal online de ocho horas, sin pagar en todo caso las horas extras reglamentarias.

Este escenario, se convirtió en la realidad cruda y nociva, en los contextos de teletrabajo en el Ecuador, a todo nivel, producto de la mala interpretación que se ha efectuó a la norma laboral vigente, y donde producto de la misma improvisación, nació una Ley de Apoyo Humanitario, que ha sido duramente criticada y tildada de anticonstitucional, por considerar que vulnera los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores, a sabiendas que son considerados progresivos, inalienables, irrenunciables e impostergables.

Es por todo lo manifestado, en párrafos anteriores, que se plantea el siguiente objetivo general determinar la vulneración a los derechos laborales desde el teletrabajo en Ecuador.

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolla desde el paradigma cuantitativo, además se enmarcó desde un diseño documental-bibliográfico, mediante la indagación, recolección y análisis crítico documental y referencial bibliográfico, basándose en la exploración metódica, rigurosa y profunda de diversas fuentes documentales tales como investigaciones científicas, artículos y trabajos arbitrados, tesis, entre otros. Describiendo los hallazgos encontrados, permitiendo desarrollar el cuerpo teórico en relación al tema de estudio. En este sentido, la investigación documental es un proceso fundamentado en la indagación, recuperación, examen, crítica e interpretación de datos secundarios, (Arias, 2012)

RESULTADOS

A continuación, se explica los resultados obtenidos luego de haberse construido el marco teórico y desarrollado todo el marco metodológico que permitió obtener la información necesaria.

De conformidad con lo previsto en la Carta Magna ecuatoriana del 2008, a través de su artículo:

Artículo. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.
3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.
4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.
6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

En este sentido, todos las garantías y derechos consagrados en la misma tienen aplicación inmediata para los titulares de dichas prerrogativas constitucionales, por lo que los derechos laborales entran dentro de este rango y no puede contemplarse una violación flagrante de alguno de ellos por tener carácter de inalienable, como lo representa en este caso el derecho a la desconexión.

Por lo tanto, como premisa rectora de carácter lapidario que constituye una máxima inequívoca de estricto cumplimiento, los derechos humanos prevalecen en el orden interno y por ende deben protegerse de manera blindada por el ordenamiento jurídico en armonía con los diversos instrumentos internacionales en la materia en pro de salvaguardar la dignidad humana. Razón por la cual, es inviable una situación jurídica que implique la regresión de los derechos humanos, ya que, como lo prevé el numeral 6 del mencionado artículo.

Dichas premisas constitucionales son de carácter progresivo y se adaptan al contexto laboral en pro de la seguridad integral de los trabajadores como medio de obtener un sustento que permita un nivel óptimo de calidad de vida en el ejercicio de la profesión u oficio que se ostente. En este escenario, el mencionado artículo 11 de la norma rectora ecuatoriana, en su numeral 8 es muy explícito al reseñar que:

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

Dentro de este contexto, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador. (2008) remarca que los empleadores deben garantizar un ambiente de trabajo saludable con un clima organizacional óptimo e idóneo:

Artículo. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Dentro de este orden de ideas, y, hablando concretamente del teletrabajo como modalidad laboral, el teletrabajo se configura como una de las nuevas formas de organización del trabajo por medio de instrumentos telemáticos. (Molier, 2015). Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al Teletrabajo como la actividad realizada lejos de las oficinas físicas instaladas en las empresas, lo cual implica que no hay contacto personal, sino a través de las herramientas virtuales.

Desde la perspectiva de los investigadores, el teletrabajo fue impuesto de manera forzosa y desordenada como política de estado en materia laboral, generando dispersión y confusión por lo improvisado que resultó todo el proceso de su implementación, conllevando a contexto de ensayo y error que en muchas ocasiones terminaba en la equivocación, aunado a ésta penosa coyuntura, otro efecto lamentable resultó al abuso y acoso por parte de los empleadores en contra de sus teletrabajadores a los cuales se les explotaba exigiéndole un sin número de informes y planes diarios, semanales, quincenales y mensuales en un escenario repleto de incertidumbre que constituyó un caos físico, emocional y psicológico en los empleados.

Por lo tanto, otra de las consecuencias que trajo el teletrabajo en detrimento de los teletrabajadores fue la reducción de las jornadas laborales que generaba la reducción de hasta el 50% de los salarios, pero las asignaciones y las horas realmente trabajadas más bien se incrementaron, lo cual resultó totalmente incongruente e injusto ya que, se trabajaba más, pero se ganaba mucho menos, generándose una regresión de los derechos laborales, coyuntura con tildes de inconstitucionalidad.

Por esta situación en el Ecuador se presentaron muchas acciones de protección denunciando el carácter anticonstitucional de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, ya que, dicho instrumento jurídico contraría el principio de intangibilidad laboral por cuánto permite actos regresivos a los derechos laborales cómo la disminución de la carga laboral y la reducción del sueldo.

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

Se considera que se debe respetar el derecho a la desconexión y proveer los insumos para realizar las labores son algunas de las obligaciones que tienen los empleadores al momento de aplicar el teletrabajo. En 2020, el Ministerio de Trabajo estableció las directrices para la aplicación de esta modalidad laboral, que se empezó a utilizar de forma masiva por la pandemia. El Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 señala que la empresa debe proveer al empleado 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.

Además, un factor importante que también está normado es el derecho a la desconexión a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, emitido por el Ministerio del Trabajo a través del Ministro Abg. Andrés Isch Pérez, en fecha 14-09-2020, mediante el cual se establece que, en el período de descanso, el empleador no puede establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes o requerimientos. Sin embargo, en algunos casos estas disposiciones no se cumplen y el Ministerio de Trabajo no cuenta con un protocolo para realizar inspecciones de oficio.

CONCLUSIONES

Se concluye que el teletrabajo ocasionó un detrimento en la estabilidad laboral y social de los teletrabajadores, por cuanto generó la reducción de las jornadas laborales que generaba la reducción de hasta el 50% de los salarios, pero las asignaciones y las horas hombre realmente trabajadas más bien se incrementaron, lo cual resultó totalmente incongruente e injusto ya que, se trabajaba más, pero se ganaba mucho menos, generándose una regresión de los derechos laborales, coyuntura con tildes de inconstitucionalidad. Vulnerando su derecho a la desconexión.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, por motivar el desarrollo de la Investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. [The Research Project. Introduction to scientific methodology]. Caracas. Venezuela. 5ª Edición. Editorial Episteme.
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2005). Código del Trabajo. [Labor Code]. Ecuador. Registro Oficial Número 167, 16 de diciembre de 2005. Última reforma 20 de abril de 2015. Obtenido de: <https://n9.cl/652cf>
- Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. [Organic Law on Humanitarian Support to combat the health crisis resulting from Covid-19]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/8yj7>
- Correa-Prieto, F. (2015) El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. [teleworking: a new form of work organization]. Tesis de pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/6pt9l>
- Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-076. [Ministerial Agreement MDT-2020-076]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/a72bu>
- Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181. [Ministerial Agreement No. MDT-2020-181]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/bp5y>
- Molier, M. (2007). Diccionario de uso del español. Tomo j-z. [Dictionary of Spanish usage. Volume j-z]. Tercera edición. Gredos. España.

Roger Steven Calderón-Proaño; Genesis Karolina Robles-Zambrano; Manaces Esaud Gaspar-Santos

Organización Internacional del Trabajo. (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. [Teleworking during and after the COVID-19 pandemic. A practical guide]. Primera edición. Recuperado de: <https://n9.cl/93zsk>

Presidencia de la República del Ecuador. (2020). Decreto Presidencial 1017. [Presidential Decree 1017]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/kut75>

Serrano, D. (30/01/2022) Los incumplimientos de las normas sobre teletrabajo son complejos de determinar. [Non-compliance with teleworking regulations is complex to determine]. *El Comercio*. <https://n9.cl/xy2fv>

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).