

Mecanismos de regulación y control de la jornada laboral dentro de la modalidad de teletrabajo

Regulation and control mechanisms of the working hours within the teleworking modality

González Parra-Tanya Elizabeth¹*; Quituisaca Uguña-Verónica Narcisa¹

¹ Universidad Católica de Cuenca

* t.elizabeth2799@hotmail.com

DOI: <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i1.1206>

Resumen

Tras la aparición de Covid-19 y la obligatoriedad de confinamiento; surge la necesidad de encontrar un medio alternativo de desarrollar las actividades laborales, motivo por el cual, al igual que en distintos países en el Ecuador se optó por la modalidad teletrabajo. Si bien, dentro del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 se regula la jornada laboral, la carente existencia de mecanismos que permitan controlar el cumplimiento del horario establecido ocasiono la vulneración de derechos laborales. El presente trabajo tiene como objetivo analizar si la falta de regulación efectiva del teletrabajo por parte del Estado podría acarrear una explotación laboral de los trabajadores en el sector privado es por ello que a través de la metodología cualitativa se realizó un análisis tanto de las características esenciales del teletrabajo como de la normativa referente a los derechos de los trabajadores. Si bien existe normativa que salvaguarda derechos laborales la falta de políticas públicas encaminadas a establecer mecanismos de control para el cumplimiento y respeto de la jornada laboral ocasionó la vulneración de los derechos laborales esto se evidencio con testimonios y el alto índice de demandas que se generó en el periodo marzo a septiembre del 2020.

Palabras clave: teletrabajo, jornada laboral, mecanismos de control.

Abstract

After the emergence of COVID-19 and the compulsory nature of confinement, the need to find an alternative means of developing work activities arose, which is why, as in different countries, in Ecuador, the teleworking modality was chosen. Although Ministerial Agreement No. MDT-2020-181 regulates the working day, the lack of mechanisms to control compliance with the established

schedule led to the violation of labor rights. This paper aims to analyze whether the lack of effective regulation of telework by the State could lead to labor exploitation of workers in the private sector. Thus, through the qualitative methodology, an analysis of the essential characteristics of teleworking and the regulations concerning workers' rights was conducted. Although there are regulations that protect labor rights, the lack of public policies aimed at establishing control mechanisms for compliance and respect for the working day caused the violation of labor rights, as evidenced by testimonies and the high rate of lawsuits generated from March to September 2020.

Keywords: teleworking, working day, control mechanisms.

1. Introducción

El teletrabajo se volvió tendencia en el año 2020 a nivel mundial durante la emergencia sanitaria por Covid-19, aunque apareció por primera vez en la década de los 70 en Estados Unidos para enfrentar la crisis petrolera como una medida emergente con el fin de evitar los costos de transportación de los trabajadores a las oficinas administrativas de las empresas, posterior a ello distintos países optaron por acogerse y regular esta modalidad laboral (Corbi, 2014).

El presente trabajo tiene como finalidad demostrar la necesidad de establecer mecanismos de regulación y control en la jornada laboral dentro de la modalidad de teletrabajo, ya que durante la crisis sanitaria por el Covid-19, los horarios de trabajo convenidos entre empleadores y trabajadores no se respetaron en su totalidad, en muchos casos los empleados se veían obligados a trabajar fuera del horario pactado e incluso en días de descanso obligatorio violentándose su derecho al descanso y ocio reconocido a nivel constitucional.

El trabajo se desarrollará de la siguiente manera, en primer lugar, se va a establecer las características del teletrabajo, tales como la voluntariedad, desconexión, jornada laboral, entre otros, que forman parte de esta institución que en la actualidad ha adquirido gran importancia y cuyo empleo empieza a ser más frecuente por parte de los empleadores. El segundo capítulo aborda la descripción de las normas que reconocen, garantizan y tutelan los derechos de los trabajadores que realizan esta modalidad de trabajo y que buscan evitar los abusos y arbitrariedad de los empleadores y evitar toda forma precarización laboral. Finalmente, el último capítulo está enfocado en demostrar la necesidad de crear mecanismos de control y regulación dentro de esta modalidad para prevenir la explotación laboral y la vulneración de derechos laborales por el irrespeto al horario de trabajo previamente pactado, lo que se evidenció durante la emergencia sanitaria del Covid-19, para lo cual se presentaran algunos testimonios.

2. Desarrollo

2.1 Características esenciales de la modalidad del teletrabajo como forma de prestación de servicios laborales.

Al hablar de las características del teletrabajo, es importante señalar que esta modalidad se regula en el Ecuador a partir de la promulgación del Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, destinado exclusivamente a las relaciones laborales en el ámbito privado.

No es hasta finales del mes de abril del 2020 en donde esta modalidad empezó a adquirir mayor fuerza tras la aparición del COVID -19 y la declaratoria de emergencia sanitaria por parte de la Organización Mundial de la Salud (Arroyo, 2020). Los Estados con la finalidad de precautelar la salud de los trabajadores decidieron limitar la presencialidad laboral, y, en el caso del Estado ecuatoriano es mediante el acuerdo ministerial MDT-2020-076 donde se regulan las directrices de aplicación de la modalidad teletrabajo tanto para el sector público como privado.

Dentro de la obra denominada "Puntos críticos en relación al teletrabajo" elaborado por los juristas (Sagardoy)(2021) encontramos las siguientes características:

2.1.1 Voluntariedad de las partes: Esta constituye la base para la aplicación de la modalidad teletrabajo, pues como lo manifiesta el Código Civil en su artículo 1461 inciso tercero, para que exista un contrato debe haber el consentimiento de ambas partes y no incurrir en vicios que puedan acarrear la nulidad del negocio jurídico (Comisión de Legislación y Codificación, 2005). Es decir, llegar a un acuerdo o consenso sin coerciones entre las partes acatando las normas previamente establecidas, generando de esta forma seguridad jurídica.

A pesar de que la voluntad de las partes es un requisito sustancial en cualquier negocio jurídico, durante la crisis sanitaria esta no se respetó, debido a que la Organización Mundial de la Salud solicitó a los Estados que sometieran a sus habitantes a confinamiento obligatorio por la emergencia inminente, ocasionando que las empresas impusieran el teletrabajo sin previa negociación.

Si bien el teletrabajo estaba reglamentado desde el año 2016 a través del Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, en el artículo 3 se determina que para que proceda esta modalidad, el acuerdo se realizará por escrito y previa anuencia de las partes, conforme establece el ordenamiento jurídico. Al inicio del confinamiento las empresas optaron por imponer esta modalidad y los trabajadores no tuvieron la oportunidad de llegar a dicho consenso, puesto que el trabajo es su fuente de ingreso económico y sustento familiar; de esta manera los trabajadores se vieron en la necesidad de aceptar las condiciones impuestas por el empleador.

En caso de que no se celebre un nuevo contrato, se puede instituir el denominado adendum, que es un documento que se anexa al contrato principal firmado por el empleador y trabajador, en donde se defina además de la jornada laboral, la remuneración y el tiempo de duración de esta nueva modalidad adquirida ya que estos contratos son considerados de tracto sucesivo.

2.1.2 Jornada laboral y Desconexión:

2.1.2.1 Jornada Laboral:

Como segunda característica, se establece la jornada laboral y se torna necesario hacer énfasis en este punto ya que, al no estar regulado en el ordenamiento jurídico los mecanismos de control en torno a este particular, el empleador puede solicitar a sus trabajadores aún fuera de su horario de labores el desempeño de sus actividades en función

a las necesidades de la empresa.

Para González (2019), la jornada laboral es “el cómputo de horas que un trabajador destina al desempeño de su trabajo a lo largo de un día, aunque podría contemplarse en periodos semanales o mensuales” (párr.3). En este contexto, la jornada de trabajo hace relación al tiempo de la prestación de servicios, sin embargo, en la modalidad de teletrabajo no se ha logrado determinar un método que permita regular las horas de trabajo con la finalidad de cumplir con el objetivo de actuar conforme lo determinado en la norma que regula la relación laboral.

Dentro del marco normativo vigente en nuestro país, se reconoce la existencia de dos tipos de jornadas laborales: la primera conocida como diurna que se desarrolla desde las 06h00 am a 19h00 p.m. y la segunda denominada jornada nocturna que va desde las 19h00pm a 06h00 a.m. del día siguiente y esta última tiene un recargo del 25% del valor de una hora trabajada.

El punto antes mencionado resulta fundamental debido a que en el teletrabajo, los derechos de los trabajadores se han visto gravemente vulnerados en relación al cumplimiento de la jornada laboral, pues los trabajadores, por temor a ser removidos de sus puestos de trabajo, empleaban más de 12 horas en el ejercicio de sus funciones con la finalidad de acatar las ordenes dispuestas por el empleador, aún fuera del horario establecido previamente y sin derecho de percibir los recargos de ley por horas suplementarias o extraordinarias.

Lo manifestado se evidencia claramente a través de una publicación en diario el Universo del 18 de octubre del 2020. A continuación se hace conocer el testimonio de un trabajador que señala:

El teletrabajo para mí ha sido la peor experiencia, esto empezó desde marzo y trabajaba de 09:00 a 18:00 con una hora de almuerzo, hasta junio la gestión fue llevadera, posterior a eso la carga (laboral) ha incrementado, a tal punto que me desocupo a las 00:00 o 01:00, es agobiante y pensé en renunciar. (El Universo, 2020, párr. 5)

Por otra parte, según un estudio realizado por la (CEPAL, 2020): “la crisis causará una reducción de alrededor del 10,3% de las horas de trabajo en el segundo trimestre de este año, lo que equivale a 31 millones de trabajadores a tiempo completo”(p.8), situación que solo queda en el papel pues a pesar de que hubo una reducción del horario de trabajo, muchos trabajadores laboraron más de lo determinado con el fin de conservar sus puestos y no quedarse en el desempleo lo que los perjudicaría aún más, sin que esta labor suplementaria fuera remunerada por los empleadores.

Como consecuencia de la falta de control de la jornada laboral en la modalidad teletrabajo se puede colegir la existencia de dos puntos controversiales y extremos; por un lado, el exceso de la jornada laboral sin la debida remuneración, y por otro la reducción salarial con la carga laboral completa.

2.1.2.2 Desconexión: Este aspecto tiene un estrecho lazo con la jornada laboral y constituye uno de los derechos primordiales de los trabajadores ya que, con la promulgación Ley de Apoyo Humanitario publicada en el Registro Oficial el 22 de junio del 2020, se modificó el artículo 16 del Código de Trabajo estableciendo que los trabajadores que desempeñan sus actividades en la modalidad virtual tienen derecho al ocio o descanso mediante la desconexión

por un tiempo de 12 horas en un lapso de 24 horas, además de respetar los días feriados, vacaciones y permisos que la ley concede (Congreso Nacional, 2012).

Llama la atención lo antes anotado, puesto que una ley que nace para hacer frente a la crisis emergente, modifica lo establecido en el Código de Trabajo, sin embargo, no se determina una forma de control para el correcto cumplimiento de la jornada laboral, por lo que, un derecho garantizado constitucionalmente se ha visto violentado por parte de los empleadores traduciéndose en acoso y explotación laboral.

2.1.3 Se considera un trabajo eventual: La eventualidad, en el contexto del teletrabajo se origina como una medida emergente para el desarrollo de las actividades laborales de manera no presencial por un determinado tiempo y con la ayuda de las TICs, también a esta modalidad se la denomina temporal.

En el análisis de este punto, la Organización Mundial del Trabajo define al teletrabajo como: "el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio para trabajar fuera de las instalaciones del empleador" (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p.6).

Por lo tanto, al ser no presencial se realiza a través de instalaciones compartidas, mayormente con otros miembros de la familia observándose, que la mayoría de personas que hacen teletrabajo lo realizan desde el hogar, por lo que no mantienen un contacto directo con el empleador, sin embargo, la relación laboral existe por medio de un contrato en el que se ha aceptado esta modalidad.

Según Iparraguirre (2016): "la temporalidad es la noción de tiempo que tiene el individuo, derivada de la experiencia del tiempo mismo, es decir, no es una experiencia a priori..." (p.117).

De la definición anotada, se puede esgrimir que el teletrabajo se considera eventual o temporal debido a que se aplicó en base de las circunstancias debido al confinamiento durante la crisis sanitaria por Covid-19 y por ende se dejó de aplicar una vez regulada la situación.

Por lo expuesto, se podría determinar al teletrabajo como una actividad que se desarrolla de manera eventual y con el particular de que se realiza para satisfacer las necesidades del empleador, pero de forma temporal debido a que las empresas requieren en su mayoría un desarrollo de actividades físicas o de producción dentro de sus instalaciones.

2.1.4 Reversibilidad: Este término refiere al hecho de que un trabajador, por necesidad de la empresa, requerimiento del empleador o disposición de autoridad competente, previo acuerdo de las partes debe volver a prestar sus servicios donde lo hacía previamente de manera presencial, mediando nuevo acuerdo por escrito, conforme lo dispone el artículo 9 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181.

"La reversibilidad faculta al empleador para que solicite al trabajador retornar a laborar en las instalaciones de la empresa y continuar desarrollando sus funciones" (Ministerio del Trabajo, 2020, p.6).

2.2 Describir la normativa nacional e internacional en relación a los derechos de los trabajadores.

Luego de haber determinado las características del teletrabajo, es necesario contextualizar aquellos derechos que les asiste a los trabajadores. La Constitución de la

República del Ecuador, promulgada en octubre del año 2008 y garantista de derechos, prevé la protección a los trabajadores y además reconoce las distintas modalidades de trabajo, mismas que a continuación se analizan.

El artículo 33 de la Constitución de la República determina:

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

Conforme se puede observar el artículo antes citado establece tres dimensiones en torno al derecho al trabajo, primero determina que el trabajo es un derecho y se constituye como una garantía de todos los ciudadanos, en segundo punto lo reconoce como un deber social, es decir todos los ciudadanos dentro de la edad permitida están obligados a trabajar, y finalmente se dice que es fuente de economía, debido a que constituye una fuente de ingreso que busca el sustento diario de las familias.

Como se ha señalado en líneas anteriores, durante el desarrollo del teletrabajo lo dispuesto en la Constitución, ha sido vulnerado y escasamente defendido por parte de la administración de justicia, pues, si bien se menciona que el Estado garantiza retribuciones justas, el tema de reducción salarial afectó gravemente a las familias ecuatorianas, puesto que no se redujo también la jornada laboral, ocasionando además que los empleadores abusen de sus trabajadores con jornadas excesivas sin las debidas retribuciones.

Continuando con el análisis, la norma *ibidem* en el artículo 66 entre otros derechos reconoce "el trabajo, empleo, descanso y ocio"(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, p. 29). Si bien se garantiza constitucionalmente el derecho al descanso y ocio, hemos observado en base a lo manifestado anteriormente, que los trabajadores se han visto en la obligación de realizar sus actividades fuera de sus horas y días establecidos debido a la inexistencia de un mecanismo de control.

El Art. 326 en sus numerales 1 y 2 preceptúa: "El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo"(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, p. 101). Además, se menciona que "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario"(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, p. 101).

Así también el Art. 327 dispone: "La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización..."(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, p. 102).

La Corte Constitucional ha sido enfática en manifestar que el derecho al trabajo adquiere una categoría especial, toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales asociados con el principio de *in dubio pro operario* constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el texto constitucional.

Dentro del Derecho Internacional también se han desarrollado varios avances en torno a los Derechos de los Trabajadores, el Art. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo..." (Naciones Unidas, 2015, p.48).

Dentro de los derechos del Buen Vivir, la Constitución reconoce al trabajo como un derecho y deber social, para que los trabajadores gocen de una vida decorosa y justa.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 22, establece que:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (Naciones Unidas, 2015, p.46)

En 1996 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó el acuerdo C177, denominado "Convenio de Trabajo a Domicilio" que establece determinados aspectos esenciales del teletrabajo, si bien nuestro país no lo ha ratificado, en la actualidad existe trece países que han suscrito dicho convenio y en Latinoamérica solo Argentina es el único país que lo ha ratificado.

El Ministerio del Trabajo (2021) establece: "Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo" (p.2).

A través del Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 se regula por primera vez al teletrabajo, mismo que carecía de efectividad, por lo que, en el año 2020, como complemento a la Ley de Apoyo Humanitario se emite un nuevo Acuerdo Ministerial con el Nro. MDT-2020-181 que dejó sin efecto el del 2016.

2.3 Demostrar la necesidad de creación de mecanismo de control y regulación en la modalidad de teletrabajo para evitar la explotación laboral

Como se ha demostrado, la pandemia, obligo a la mayoría de empresas a optar por una modalidad de trabajo alterna a la presencial, la mayoría de estas optaron por el teletrabajo, y según un informe emitido por el Ministerio del Trabajo en el sector privado el número de teletrabajadores en el periodo de marzo a septiembre del 2020 fue de 151.302 personas (García-Rubio et al., 2021).

Además, la misma entidad en fecha 20 de septiembre del 2020 ha hecho público los indicadores laborales dentro de los cuales se da a conocer las denuncias que se han presentado en el periodo comprendido desde marzo a septiembre del año 2020, en donde se observa que, durante seis meses estas se han ido incrementado, teniendo como resultado un total de 27.318 denuncias (Ministerio del Trabajo, n.d.).

Estas cifras resultan preocupantes, pues se evidencia un alto porcentaje de delaciones de los trabajadores que se han visto afectados; este porcentaje demuestra que en un periodo de seis meses, fecha en la que se venía desarrollando la modalidad teletrabajo existió altos

índices de vulneración de los derechos laborales tales como: la desconexión, el ocio y la jornada laboral, debido a que, utilizando distintos medios de comunicación como: llamadas, mensajes, correos electrónicos, oficios, memorandos, etc., a cualquier hora o incluso en fines de semana, los empleadores solicitaban a sus trabajadores información, o el desempeño de actividades relacionadas a sus funciones.

Esto se puede verificar según otro testimonio publicado por diario El Expreso en octubre del 2020, en el que "Andrés T." un trabajador sometido a esta modalidad, comenta a la periodista Mariella Toranzos que recibió mensajes como "Si no puede ponerse la camiseta, este trabajo no es para usted" a las 23:00 de un lunes, el mes pasado (Toranzos, 2020).

De lo antes anotado se ha podido identificar y probar que la falta de mecanismos de control que deben estar debidamente regulados para de la jornada laboral en la modalidad teletrabajo, ha dejado como consecuencia la vulneración de derechos de los trabajadores, esto debido a que, en nuestro país, no se han desarrollado políticas públicas encaminadas a salvaguardar los derechos y necesidades de los mismos, conforme dispone la Constitución de la república en su artículo 84, que obliga a los órganos con potestad normativa a adecuar formal y materialmente sus leyes y normas jurídicas a la Carta Magna.

Una vez demostrada la necesidad de crear mecanismos de regulación y control de la jornada laboral en la modalidad teletrabajo como herramienta para hacer frente a situaciones emergentes y según estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo, se ha concluido que a largo plazo el teletrabajo pasara de ser emergente a estable, por lo que dicha organización procedió a emitir una guía práctica denominada "El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella".

Del estudio y análisis de la guía, se ha considerado la posible aplicación de ciertos puntos que actúen acorde a la realidad de nuestro país y con ello se facilite el control de la jornada laboral, tomando como referencia lo que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT)(2020):

1. Digitalización:

- a. Se refiere al aumento de la presencia y el uso de la computación en la nube y de los instrumentos de programación.
- b. Implementar aplicaciones basadas en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración.
- d. Ofrecer oportunidades de capacitación a los trabajadores sobre los diferentes instrumentos que deberán utilizar, autoevaluación y las pruebas externas sobre la capacidad y el nivel de competencias. (pp.8-10)

Para desempeñar el teletrabajo es necesario el uso de computadoras y otras herramientas informáticas con acceso a una conexión de red, y en concordancia con lo contenido en el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, resulta fundamental que los empleadores faciliten a sus trabajadores los medios y recursos adecuados para que puedan cumplir con sus actividades y con las herramientas tecnológicas descritas en los literales a y b y crear un ambiente de conexión dentro de un horario establecido, fijándose un límite para la conexión remota que deberá ser respetado por las partes.

Esta aseveración se la puede hacer debido a que en empresas del sector público en Camerún ya han implementado estos instrumentos obteniendo resultados positivos

(Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En lo que concierne a las oportunidades de capacitación, según un estudio realizado por Instituto Tecnológico de Sonora, México, las capacitaciones constituyen una de las herramientas más efectivas para optimizar el desempeño de las y los empleados, permitiendo que el personal adquiriera una visión de las ventajas y beneficios de laborar en la empresa, aumentando su moral, fomentando la comunicación y mejorando su rentabilidad (Cota & Rivera, 2016).

Continuando con lo que establece la Organización Internacional del Trabajo (2020):

2. Comunicación:

- a. Archivos centralizados, uno de los retos del teletrabajo, es mantener a todo el mundo de manera eficaz sobre los últimos cambios en la organización. Esto puede ahorrar mucho tiempo a los trabajadores que tratan de encontrar la información más reciente y precisa.
- b. Pueden existir normas a nivel individual, como el tiempo de respuesta preferido de la gente, el estilo y el tono de escritura, también pueden incluir la longitud y el nivel de detalle de los mensajes. (p.11)

Otro de los factores necesarios para realizar un teletrabajo adecuado, radica en tener comunicación constante y fluida entre el empleador y sus colaboradores, por lo que, el establecer instructivos y normas referentes a videoconferencias constantes, tiempo de respuesta, contenido de los mensajes y un horario pre establecido de manera contractual permitirá que los resultados en la empresa sean favorables para las partes, evitando de esta manera abusos hacia los trabajadores y prevenir además, la explotación laboral.

3. Formación:

- a. Realizar encuestas regularmente (cada 2-3 semanas) sobre los desafíos y necesidades de los teletrabajadores.
- b. Ofrecer capacitaciones centradas en habilidades sociales y comportamiento en el teletrabajo, como atención o habilidades de gestión de tiempo para teletrabajadores, estas sesiones les ayudarán a adquirir habilidades minimizando los riesgos de salud, establecer límites entre el trabajo y la vida personal.(Organización Internacional del Trabajo, 2020, p.17)

Esto último tiene mucha relevancia en el ámbito de la transformación y constitución entre la empresa y el teletrabajador, buscando establecer un vínculo de confianza, en el cual se puedan dar a conocer las fortalezas, debilidades y necesidades de los trabajadores; además, se vuelve a recalcar el tema de las capacitaciones, tanto al empleado como al empleador para lograr identificar el espacio de las personas y saber distinguir lo personal de lo laboral.

3. Conclusiones

El teletrabajo permite hacer frente a situaciones emergentes utilizando las TICs; y de manera temporal se aplicó para hacer frente a la crisis sanitaria por Covid-19, esta modalidad

posee características esenciales como la voluntariedad, jornada laboral y desconexión mismas que fueron irrespetadas por parte de los empleadores vulnerando el derecho de los trabajadores, corresponde también a las características a más de las mencionadas, el trabajo eventual y reversibilidad cuyo objetivo es permitir el retorno a la presencialidad.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano a través de la Constitución como norma suprema reconoce y garantiza las distintas modalidades de trabajo y reconoce al trabajo como un derecho, sin embargo, aunque exista disposición expresa, nacional e internacionalmente de respetar los derechos laborales; durante el confinamiento y el desarrollo del teletrabajo se dio la vulneración de los derechos de los trabajadores. Por ello, una vez que se emitió la Ley de apoyo humanitario se reformó el artículo 16 y se anexo la regulación de la modalidad teletrabajo, fijando que deberá ser convenida entre empleador y trabajador señalando el horario de trabajo, la duración de esta modalidad, las remuneraciones y el pago de los beneficios sociales que obliga la ley.

El Estado ecuatoriano no ha podido garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, por la falta de mecanismos control de la jornada laboral, mismas que han sido verificadas por el aumento de denuncias ante la autoridad competente, lo que se traduce como vulneración de derechos constitucionalmente protegidos.

4. Recomendaciones

Con el fin de precautelar los derechos de los trabajadores y prevenir la vulneración de los derechos laborales, el Estado ecuatoriano debe crear mecanismos que permitan controlar el debido cumplimiento de la jornada laboral en el teletrabajo.

Se torna necesario adoptar políticas públicas que permitan controlar el cumplimiento de la jornada laboral de quienes desarrollen sus actividades en la modalidad teletrabajo, misma que consiste en que las empresas, en concordancia con el Ministerio del Trabajo, revisen y controlen las marcaciones o registros electrónicos de los teletrabajadores con la finalidad de evitar la explotación laboral.

Crear una aplicación que, conjuntamente con un proxy de bloqueo, pueda medir el tiempo de solución de una actividad con el fin de que, en caso de realizar horas extras, estas sean debidamente recompensadas, subrayando el tema de que esta aplicación y el uso de los proxys de bloqueo serán aplicados en los dispositivos entregados por las empresas y con previo conocimiento del teletrabajadores con el fin de respetar su privacidad.

5. Referencias Bibliográficas

- Arroyo, J. (2020, March). *Coronavirus: la OMS declara la pandemia a nivel mundial por Covid-19*. Redacción Médica.
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
- CEPAL. (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política. *Coyuntura Laboral En América Latina y El Caribe*, 23, 59.
- Comisión de Legislación y Codificación. (2005). Código Civil de la República del Ecuador [CC]. *RO Suplemento No. 46 de 24 de Junio de 2005. Última Modificación El 8 de Julio de 2019*.
- Código Del Trabajo, Código del Trabajo (2012).
- Corbi, M. (2014). *Teletrabajo: pasado, presente y futuro*. Innovación y Ciencia.

- Cota, J., & Rivera, J. (2016). La capacitación como herramienta efectiva. *Técnica Administrativa*, 16(2).
- El Universo. (2020). *Teletrabajo en Ecuador: "Es la peor experiencia que he tenido. Laboro 15 horas al día y me pagan 6."* El Universo.
- García-Rubio, M., Silva-Ordoñez, C., Salazar-Mera, J., & Gavilanez-Paz, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3). <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i.36500>
- Ministerio del Trabajo. (n.d.). *Indicadores Laborales*. 953.
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181. *Ministerio Del Trabajo*, 6.
- Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. In *Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea* (Vol. 1). Organización Internacional del Trabajo.
- Sagardoy, I. (2021). Algunos puntos críticos en relación con el teletrabajo. In *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*(pp. 13-38). Dykinson.
- Toranzos, M. (2020). Quejas por irrespeto a normas del teletrabajo, en aumento. *Www. Expreso.Ec*, 1-4.

Recibido: 15 de noviembre 2022

Aceptado: 14 de enero 2023

