

Cinthy Paulina Cisneros-Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez-Martínez; Juan Pablo Lascano-Rosales;
Carolina Elizabeth Cordero-Guevara

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v6i1.1543>

Las obligaciones laborales patronales en la modalidad de teletrabajo desde la emergencia sanitaria del COVID-19

Employers' work obligations in the teleworking modality since the COVID-19 health emergency

Cinthy Paulina Cisneros-Zúñiga
up.cynthiacisneros@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-3787-4161>

Roberto Carlos Jiménez-Martínez
up.robtojimenez@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-5216-6836>

Juan Pablo Lascano-Rosales
dp.juanplr28@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-8654-8031>

Carolina Elizabeth Cordero-Guevara
dp.carolinaecg77@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-0611-9451>

Recepción: 15 de septiembre 2021

Revisado: 25 octubre 2021

Aprobación: 15 de noviembre 2021

Publicación: 01 de diciembre 2021

Cinthy Paulina Cisneros-Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez-Martínez; Juan Pablo Lascano-Rosales;
Carolina Elizabeth Cordero-Guevara

Estimado Editor (a):

La emergencia sanitaria mundial desatada por el Covid-19, ha generado una serie de impactos en el área de la salud, económica, social, etc., nuestro país no es ajeno a esta situación, por lo tanto y con la finalidad de adecuarnos a la realidad presente, con la dinámica del Derecho, se han activado los mecanismos jurídicos relativos a la regulación que actualmente requiere la sociedad ecuatoriana en torno a los temas producidos por la pandemia.

El teletrabajo cuenta con una base normativa en Ecuador a partir del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, que expide las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado, determinando el objeto y ámbito, definiciones, contenido del contrato de teletrabajo, naturaleza, reversibilidad, causales para reversibilidad, condiciones, confidencialidad, equipos, jornada, horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna, salud y seguridad ocupacional y control.

En pleno brote de la pandemia, con las consecuencias ya sabidas, las autoridades nacionales se ven abocadas a tomar decisiones que contribuyan a mitigar las repercusiones de la misma, es así que mediante suplemento del Registro Oficial N° 160, de 12 de marzo del 2020, se publicó el Acuerdo Ministerial N° 00126-2020, instrumento que declara el estado de emergencia sanitaria en todos los establecimientos de Sistema Nacional de Salud.

Dentro de las acciones tomadas por el gobierno, se dicta el Decreto Presidencial 1017, del 16 de marzo de 2020, que en su parte pertinente refiere:

... a) Se suspende la jornada presencial de trabajo comprendida entre el 17 al 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores del sector público y privado. El Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, una vez evaluado el estado de la situación, podrá prorrogar los días de suspensión de la jornada presencial de trabajo. Para el efecto los servidores públicos y empleados en general que su actividad lo permita, se acogerán al teletrabajo en todo el territorio nacional conforme el Acuerdo Ministerial N° 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...

Cinthy Paulina Cisneros-Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez-Martínez; Juan Pablo Lascano-Rosales;
Carolina Elizabeth Cordero-Guevara

Con base al planteamiento expuesto, aparecen nuevas necesidades sociales pues la normalidad se vio afectada en su totalidad, nos centraremos en lo concerniente a las relaciones laborales, priorizando el tema del teletrabajo, pues en el marco de lo abordado esta figura adopta relevancia, considerando que una gran parte de las actividades laborales productivas, que anteriormente se desarrollaban de manera presencial en las circunstancias actuales han hecho que se adecuen a la modalidad del teletrabajo.

En este sentido, La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, aprobada el 19 de junio del 2020, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Suplemento 229 del 22 de junio de 2020, entre otras precisiones a través de la Disposición Reformatoria Primera, incorpora al Código del Trabajo un artículo innumerado que norma la modalidad del teletrabajo. Así mismo, el 14 de septiembre del 2020, el Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181, expide las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Es importante mencionar los antecedentes del teletrabajo, es así que aproximadamente en la primera etapa del siglo XX, se desarrolla la sociedad de consumo dando paso a una pluralidad de nuevas profesiones que hicieron diversificar al mercado laboral, en ese tiempo muchos empleados trabajaban en las instalaciones determinadas para ello por su empleador, empresas, industrias, centros de trabajo, oficinas, etc. por contraparte un reducido número de comerciantes o profesionales autónomos contaban con sus instalaciones en sus hogares, para la segunda mitad del siglo XX, varias mujeres empezaron a armonizar sus actividades domésticas con trabajos eventuales remunerados que los realizaban desde sus domicilios, costura, peluquería, clases particulares, entre otros.. Claro está que el nivel de penetración del teletrabajo en los distintos sectores y segmentos de la actividad productiva dependía también de la naturaleza de aquellos. Las actividades exigen una línea de producción unificada e inscrita en un espacio físico reducido pueden, evidentemente, ejecutarse de modo coordinado a distancia en un espacio virtual de interacción o de cooperación

Cinthy Paulina Cisneros-Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez-Martínez; Juan Pablo Lascano-Rosales;
Carolina Elizabeth Cordero-Guevara

telemática, sin perjudicar la calidad del resultado. Visto así, esta modalidad laboral se erige como una garantía del derecho constitucional al trabajo, a la vez que contribuye a eliminar el empleo no adecuado y el subempleo.

El teletrabajo no es una innovación que nace a raíz de la pandemia del COVID-19, como se indicó anteriormente, en nuestro país esta modalidad está legislada a partir del año 2016, sin que haya tenido una significativa importancia en su aplicación hasta inicios del 2020, es justamente a raíz de la emergencia sanitaria que nos forzó a medidas drásticas de aislamiento social, en donde repunta la idea casi generalizada de su implementación, lo que hace notar los vacíos normativos y para intentar subsanarlos a septiembre del 2020, se expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, considerando además que previo a ello ya el Código del Trabajo en su artículo 42 hace un amplio abordaje sobre las obligaciones del empleador respecto de sus trabajadores, son treinta y seis las especificaciones previstas en este artículo, que también son aplicables al teletrabajo, sin embargo esta modalidad exige especial atención por la forma en la que se desarrolla, es así que aparecen obligaciones específicas del empleador como la de respeto al derecho de desconexión, dotación de herramientas e insumos para el trabajo, justificación de la imposibilidad de realización de teletrabajo, la reversibilidad, la jornada y remuneración, todos estos apartados aplicables a esta modalidad laboral.

El derecho a la desconexión, implica que una vez concluida la jornada habitual u ordinaria, el trabajador pueda desconectarse de sus actividades durante al menos doce horas continuas dentro de un periodo de veinticuatro horas, en el tiempo de desconexión el empleador no puede siquiera establecer comunicación con el trabajador a efectos de formular disposiciones o requerimientos laborales.

El empleador, a su costa debe dotar de herramientas e insumos necesarios para la realización de la actividad laboral del teletrabajador, a más de ello hacerle conocer los lineamientos sobre los cuales se monitoreará su labor, procurando siempre garantizar la salud y seguridad ocupacional, obviamente el trabajador deberá responsabilizarse por el adecuado uso de los equipos entregados y guardar la confidencialidad del caso respecto de la información obtenida en el ejercicio de su labor. La modalidad del

Cinthy Paulina Cisneros-Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez-Martínez; Juan Pablo Lascano-Rosales;
Carolina Elizabeth Cordero-Guevara

teletrabajo prevé además la posibilidad de reversibilidad, es decir que cuando un trabajador hubiere sido requerido a cambiar su modalidad presencial a la de teletrabajo, posterior a ello puede regresar a su modalidad anterior a pedido del empleador. Sobre la jornada de trabajo del teletrabajador se mantiene la ordinaria establecida en el Código de Trabajo, así mismo respecto de la remuneración, esta debe ajustarse a la remuneración básica o a los respectivos sectoriales.

Si bien la legislación laboral ecuatoriana prevé los derechos del trabajador y las obligaciones del empleador respecto a la modalidad de teletrabajo, se considera que esta es insuficiente frente al universo de casos que pueden presentarse en la ejecución del mismo.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

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

REFERENCIAS CONSULTADAS

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. (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 derived from Covid-19]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/8yj7>

Ministerio de Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. [Ministerial Agreement TDM-2016-190]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/c06bz>

Cinthy Paulina Cisneros-Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez-Martínez; Juan Pablo Lascano-Rosales;
Carolina Elizabeth Cordero-Guevara

Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-076. [Ministerial Agreement TDM-2020-076]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/a72bu>

Ministerio de Trabajo. (29 de 04 de 2020). Resolución MDT-2020-023. [Resolution MDT-2020-023]. Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://n9.cl/l9vb5>

Presidencia de la República del Ecuador. (2020). Decreto Presidencial 1010. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/kut75>

©2021 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/>).