Fecha de presentación: enero, 2022, **Fecha de Aceptación**: marzo, 2022, **Fecha de publicación**: abril, 2022

60

EL DERECHO A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

THE RIGHT TO EQUAL PAY FOR EQUAL WORK IN THE TELEWORKING MODALITY DURING THE STATE OF SANITARY EMERGENCY BY COVID-19

Janneth Ximena Iglesias Quintana[1]
E-mail: ur.jannetiglesias@uniandes.edu.ec
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7861-4676
Lola Ximena Cangas Oña[1]
E-mail: ur.lolacangas@uniandes.edu.ec
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5599-8689
Evelyn Johana Bonifaz Moreano[1]
E-mail: johanabonifa@hotmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0620-7059
José Milton Jiménez Montenegro[1]
E-mail: ur.josejimenez@uniandes.edu.ec
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6451-1059
[1] Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Iglesias Quintana, J. X., Cangas Oña, L. X., Bonifaz Moreano, E. J., & Jiménez Montenegro, J. M. (2022). El derecho a igual trabajo igual remuneración en la modalidad de teletrabajo durante el estado de emergencia sanitaria por Covid-19. ***Revista Conrado, 18(S1)***, 607-615.

RESUMEN

La investigación realizada es de especial importancia ya que los tratadistas y jurisconsultos del derecho laboral, a través de su experiencia, identificaron ciertas anomalías que se generan en la modalidad del teletrabajo y su incidencia en el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores. La investigación realizada consiste en un análisis pormenorizado de la modalidad de teletrabajo en el marco del estado de emergencia sanitaria. Para la investigación se aplicaron métodos e instrumentos que permitieron realizar un análisis del teletrabajo en la empresa Fibra Telecom y sus efectos jurídicos sobre el principio de igual trabajo igual remuneración en la aplicación del teletrabajo durante el período de emergencia sanitaria. Se concluye que existe la necesidad de precautelar el bienestar del trabajador dentro del campo del Derecho y sus principios reconocidos en la Constitución, dado que se identificaron vulnerabilidades y violaciones del principio igual trabajo igual remuneración en la empresa Fibra Telecom.

Palabras clave:

Teletrabajo, remuneración, derechos, obligaciones laborales.

ABSTRACT

The realized investigation is of especial importance right now than essayists and jurists of the labor right, through his experience, they identified certain anomalies that are generated in the mode of the telecommuting and his incidence in the fulfillment of the labor laws of the workers. The realized investigation consists in an analysis itemized of the mode of telecommuting in the state of emergency's frame sanitary. Fibra Telecom and his legal effects applied over themselves methods and instruments that they allowed to accomplish an analysis of the telecommuting at the company on the beginning of equal equal work for investigation remuneration in the application of the telecommuting during the period of sanitary emergency. One comes to an end than exists the need of pre-preventive the well-being of the worker within the field of the right and his beginnings recognized in the Constitution, die than identified him vulnerabilities and violations of the equal beginning equal work remuneration at the company Fibra Telecom.

Keywords:

Teleworking, remuneration, rights, labor obligations.

.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es el proceso que genera nuevos cambios en la condición de vida del hombre. La historia registra la lucha por reconocer derechos que protejan al trabajador, limitando condiciones como la esclavitud y el abuso de poder, y generando de forma paulatina marcos legales donde se reconozcan los derechos de los trabajadores. El resultado de las luchas sociales principalmente la Revolución Francesa en el año 1789, es el acontecimiento que marca el cimiento para el desarrollo del principio de igualdad, en respuesta a la caída del absolutismo monárquico se proclaman principios nuevos la libertad, fraternidad e igualdad, en el mismo año la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, la Constitución francesa y algunos otros regímenes reconocen por primera vez a la igualad (Altamirano Espín, 2019).

El estado de Ecuador tiene el rol de garantizar, regular y medir las relaciones obrero-patronal o trabajador-empleador mediante la Constitución y el Código de Trabajo, en el cual se encuentran los principios que rigen las relaciones laborales y los derechos que asisten a los trabajadores. El principio de igualdad en el Ecuador se garantiza tanto en la normativa local como en instrumentos internacionales, es así que en la Asamblea de las Naciones Unidas, mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948, lo proclaman como un derecho fundamental de todas las personas y además como un principio de derecho.

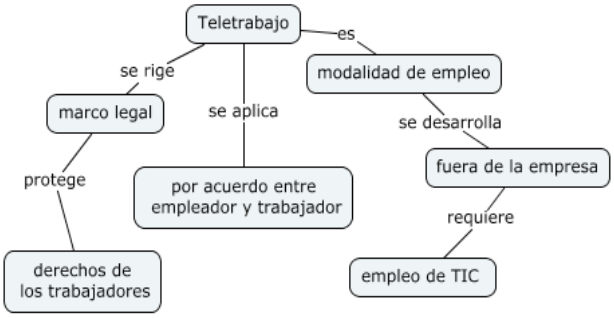
En correspondencia con lo indicado, el artículo 33 de la Constitución, considera al trabajo como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, remuneraciones y retribuciones justas. Bajo esta disposición y, respetando la premisa propia de un Estado Constitucional, en el cual el centro son los derechos, el Estado ecuatoriano debe crear fuentes de empleo; garantizando que todas las personas accedan con igualdad de oportunidades a esa fuente de realización personal (al trabajo, al mercado laboral); desarrollen sus capacidades y, sean el sostén económico de sus familias.

Tal como lo determina el Artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. Así mismo el Artículo 79 establece el principio consistente en A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). O sea, esta garantía de trato igualitario resulta reforzada en materia salarial ya que le impone al empleador el deber de retribuir de igual modo a su personal en igualdad de circunstancias.

La catástrofe sanitaria y social más nombrada en esta última década ha sido el COVID-19, dada su repercusión en la sociedad. La Organización Mundial de la Salud OMS manifiesta que es una enfermedad declarada como una pandemia, y la misma ha cambiado el entorno de vida, laboral, social, sanitario, económico y político de todo el planeta, donde se ha incorporado el aislamiento y confinamiento de la sociedad para erradicar el contagio o prevenir el contagio. Las consecuencias económicas resultantes del aislamiento social se muestran nefastas, puesto que las actividades económicas y laborales han estado parcialmente paralizadas. Posteriormente lo que se conoce como la nueva normalidad llamó a retomar de retomar las actividades habituales marcadas aún por medidas sanitarias que siguen los protocolos de sanidad para protección de la población y prevenir un nuevo repunte de los contagios, con la finalidad de preservar el entorno laboral y generar nuevamente ingresos económicos.

Para adaptarse a las actuales condiciones de nueva modalidad se han diseñado políticas organizacionales para potenciar el trabajo a distancia o teletrabajo mediante la creación y empleo de programas, aplicaciones y herramientas que quizás no se habían empleado en los entornos de trabajo de modo cotidiano. El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. La mayoría de las herramientas que necesita el personal para ser productivo demandan el uso de tecnologías informáticas, medios de comunicación y tics con la finalidad de optimizar los flujos o procesos que pueda generar la actividad del teletrabajo. Evidentemente esta modalidad es la que mayoritariamente ha sido adoptada en el país a consecuencia de la emergencia sanitaria que azota a toda la humanidad.

Un concepto general de teletrabajo se muestra en la figura 1.



El teletrabajo antes del 2020 se lo conocía en el ámbito empresarial del Ecuador, era revisado como alternativa laboral para aplicarla en casos especiales como por ejemplo: Mujeres embarazadas, personas con capacidades o necesidades diferentes, pero se la consideraba como una opción difícil de ser acogida por el sector empresarial, debido a que creían que era compleja e imposible de ser controlada, dudaban que los empleados trabajarían de una forma óptima y eficiente por no estar en las instalaciones y/o domicilio de la empresa. (García-Rubio et al, 2021)

Anteriormente a la pandemia de Covid-19, en el año 2016 el Gobierno Ecuatoriano a través del Ministerio del Trabajo del Ecuador, emite el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, para que el teletrabajo sea constituido como una figura legal para trabajar en el sector privado bajo relación de dependencia, con jornadas ordinarias o especiales, es decir, como empleado permanente puede trabajar las 8 horas desde su casa, o como empleado parcial puede trabajar 4 horas desde su casa y 4 horas en la oficina (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2016). En el año 2017, se emite un nuevo acuerdo ministerial No. MDT-2017-0090, para constituir al teletrabajo en el sector público como otra alternativa laboral, el cual determina los mismos derechos que un funcionario público de carrera. Mediante Acuerdo Interministerial Nro. 0000001 del 13 de marzo de 2020, el Ministerio de Gobierno y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana del Ecuador, dispusieron medidas de prevención para evitar la propagación de coronavirus COVID-19. Es por ello que, el Ministerio del Trabajo del Ecuador, emitió el de 12 de marzo de 2020, con las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria (Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020). Este acuerdo ministerial tuvo como objeto viabilizar y normar la aplicación del Teletrabajo en todo el territorio ecuatoriano durante la declaratoria de emergencia sanitaria Coronavirus COVID-19, al determinar las condiciones básicas para el trabajo que debería ejecutar el empleado público o privado y las garantías y respeto que otorga el empleador ante esta opción laboral.

La emergencia sanitaria ha generado incógnitas acerca de cómo el teletrabajo puede afectar la productividad, previa existencia de la pandemia ocasionada por el COVID-19, en la que solamente el 3.26% conforme a una base de investigación de población usaban internet para trabajar. Las estadísticas indican un tendencia creciente desde 2016 a incrementar la cantidad de trabajadores acogidos a esta modalidad, con un pico notable en el 2020 a raíz de la declaratoria de estado de emergencia por la pandemia de Covid-19. Los datos obtenidos de (Ministerio del Trabajo, 2021) se ilustran en la figura 2.

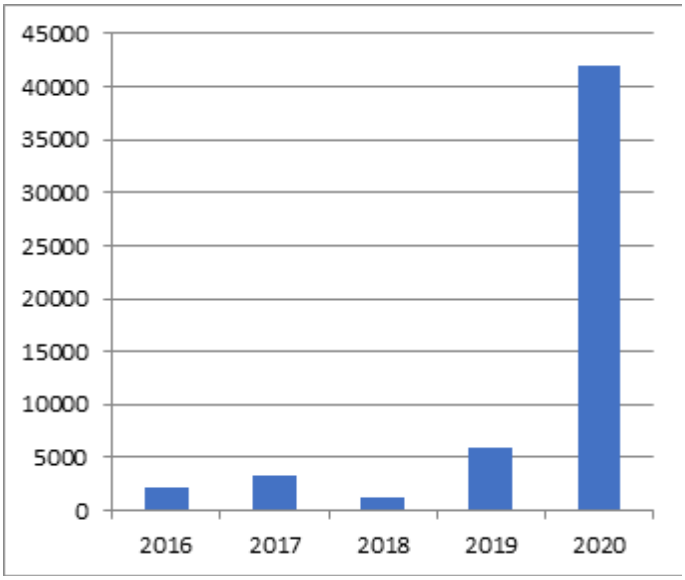


Figura 2. Cantidad de personas acogidas a teletrabajo.

Con este precedente se puede comprender el impacto de productividad empresarial que sufre el país en estos meses de pandemia, generando una creciente necesidad de acoplarse a un sistema tecnológico de forma inmediata, puesto que la productividad ha sido golpeada notoriamente en el país y en el mundo obligando así a una incorporación del teletrabajo en el Ecuador de forma inmediata.(Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, 2017).

La modalidad de teletrabajo ha generado otras connotaciones dentro del campo laboral, especialmente en lo concerniente a la contratación laboral en nuevos entornos de trabajo, puesto que esta forma de relación laboral demanda capacitación o conocimiento previo de manejo de software o hardware tanto para trabajadores en campos que determinen su enfoque intelectual como en profesionales del derecho, oficinistas, administrativos, financieros, entre

otros. Aunque el ser humano se encuentra en la actualidad plenamente familiarizado con el internet y sus vías de telecomunicación existentes, el empleo de estas en la modalidad de teletrabajo han generado que los procedimientos laborales tengan una evolución en pro de facilitar el trabajo de las personas, pero existe una controversia relacionada con el horario de trabajo, las actividades a realizarse y la afectación al derecho de igual trabajo igual remuneración consagrado dentro de la Constitución de la República y el Código del Trabajo, pues lo que se pretende es que exista equidad, igualdad en la actividad laboral y la importancia de una remuneración equitativa con el fin de garantizar lo que la norma suprema establece en torno al derecho antes mencionado, siendo así un requerimiento necesario en la praxis laboral ajustada a la ley y a la situación actual del país dentro de un Estado de emergencia sanitaria. (Rangles, 2015).

Cuando se habla de cambio, implica acoplarse a la norma conforme a las necesidades sociales que dentro del proceso de transición que vive la sociedad, se acomoden ciertas modificaciones que reincorporen estabilidad al ser humano como laboral, social, económica, entre otras, con la finalidad de garantizar la aplicación de la norma suprema, no escatimando así principios fundamentales como la celeridad y eficiencia, lo que precisa un cambio en la praxis laboral ajustada a un derecho fundamental como es el Derecho igual trabajo igual remuneración.

En este contexto se formula la situación problémica consistente en ¿Cómo incide la aplicación del teletrabajo en la empresa Fibra Telecom en el Estado de emergencia y su afectación al derecho de igual trabajo igual remuneración? Se define como objeto de estudio los derechos del trabajador y el campo de acción es el principio constitucional igual trabajo igual remuneración. Como objetivo general se plantea elaborar un documento de análisis del Teletrabajo en la empresa Fibra Telecom y sus efectos jurídicos sobre el principio de igual trabajo igual remuneración en la aplicación del teletrabajo durante el período de emergencia sanitaria.

MATERIALES Y MÉTODOS

- Método Histórico- lógico. – analiza científicamente los hechos o acontecimientos del pasado, para cotejarlos con el presente, busca además investigar las leyes internacionales, nacionales relacionadas al origen de los derechos laborales, y los principios laborales de los trabajadores.
- Método inductivo. Este método busca el razonamiento para alcanzar resultados, parte de hechos particulares que son válidos, para llegar a conclusiones generales. Este método nos permitió conocer lo que establece la ley laboral en lo referente al teletrabajo.
- Método deductivo. permite la realización de indiferencias deductivas, importantes para establecer conclusiones. El apoyo de este método permitió conocer que la Empresa Fibra Telecom, donde los trabajadores no tienen definido un horario pre establecido para el descanso de los teletrabajadores, ya que al momento no tienen preestablecido estos horarios.
- Método Analítico. Permite separar mentalmente un todo en partes y cualidades y de esta manera realizar la división en el pensamiento de un todo en múltiples relaciones y componentes, determinando que existió vulneración de derechos a los trabajadores.
- Método Sintético. Contrario al método analítico, éste permite la unión mental entre las partes que han sido analizadas de forma separada y posibilita descubrir características entre los elementos de la realidad.

Técnicas e instrumentos de la investigación.

- Encuesta: la técnica que permite la recolección de datos de forma específica y de carácter cuantitativo, lo cual se obtiene mediante una aplicación de un cuestionario previamente elaborado, permitiendo así, el análisis de los datos y porcentajes, que se aplicaran a los 29 trabajadores de la empresa Fibra Telecom, la finalidad de la ejecución de la encuesta es que se pueda conocer la opinión y los datos esenciales para el desarrollo del trabajo de investigación y la realización correspondiente de la tabulación que se realizará en el sistema ofimático de Microsoft Excel.

Instrumentos: Se utilizó el cuestionario siendo un instrumento dentro de un documento escrito que contiene un conjunto de preguntas, mismas que les formulan para obtener información crítica y veraz sobre un objeto o fenómeno para la realización correcta de una investigación, en las que se aplicaron las encuestas a los 28 trabajadores de la empresa Fibra Telecom, Riobamba, conteniendo diez preguntas cerradas, con característica a su respuesta de si o no.

Población: la población que se considera en la presente investigación es de 58 trabajadores de la empresa “Fibra Telecom”, registrados en el Ministerio de Trabajo, bajo relación de dependencia, de los cuales se procede a obtener la muestra. la cual.

Muestra: Es un conjunto de individuos con características inherentes a la población, que son susceptibles de observación y que se encuentran en un lugar y momento determinado, y en el espacio donde sucede el fenómeno jurídico. Se considera muestra 28 trabajadores a quienes se les aplicarán las encuestas previstas para la

investigación. Las características de la muestra atendiendo al género se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución por sexo.

Sexo	Trabajadores
Masculino	21
Femenino	7
Total	28

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente análisis crítico jurídico se enfoca en la relación igual trabajo igual remuneración en modalidad de teletrabajo, que se genera bajo un estado de relación de dependencia entre trabajador y empleador quedando en claro que el estado de partida en el estudio del derecho es la protección de los derechos de los trabajadores por concepto de sus compensaciones económicas mensuales.

El derecho al trabajo es un principio derivado del artículo 33 de la Constitución de la República donde el trabajo se reconoce como un derecho inalienable que tiene toda persona para la realización personal y económica, por lo que el derecho al trabajo garantiza que todos puedan acceder al empleo y al cumplimiento de garantías constitucionales tales como:

- No discriminar contra los trabajadores por motivos de género, religión, ideología, raza, etc.
- Salario igual por trabajo igual;
- Brindar oportunidades de trabajo para los discapacitados;
- Igualdad de derechos para hombres y mujeres trabajadores.

Al igual que la definición de hábitos de trabajo a domicilio, se aplicará al trabajo a distancia, por lo que se incluye la relación laboral de manera formal dado que el trabajo a distancia es legal y hay posibilidades normadas para realizarlo, y es importante que se configuren los elementos habituales. El único propósito de esto es facilitar la verificación de si la relación es de naturaleza laboral. Resultante del análisis comparativo entre trabajo doméstico y trabajo a distancia sobre los elementos que constituyen la relación laboral y por tanto rigen el contrato de trabajo, se puede apreciar que existen varias similitudes entre ambos, siendo la similitud más importante que los dos modelos son homogéneos en cuanto a los tres elementos básicos del contrato de trabajo, la prestación de servicios legales y personales, la dependencia y la igualdad de retribución.

La diferencia es que las características del teletrabajo son mucho más amplias que las del trabajo desde casa. Especialmente en áreas remotas, los servicios de oficinas remotas se pueden proporcionar desde cualquier lugar, sin limitarse a los hogares de los trabajadores. La diferencia radica en aquellas diferencias que no están reguladas por la legislación laboral vigente, por lo que no son suficientes para regular los contratos de trabajo a distancia. Esta es exactamente la respuesta a la pregunta legal planteada al comienzo de este trabajo. Ahora que las respuestas han sido debidamente sustentadas, es necesario proponer una posible disposición de teletrabajo que incluya una implementación veraz y confiable de las respuestas a las cuestiones legales planteadas.

Los expertos coinciden en que hay jerarquía canónica Constitución de la República Ecuador que está por encima de todas las normas. Esto prevalece en cualquier situación. Si se trata de derechos en modalidad de teletrabajo, los principios de igualdad y no discriminación previstos en los diferentes tratados internacionales y la Constitución de la República deben ser aplicados a todo su sujeto que labore bajo esta condición, de lo contrario, se produce violación de los derechos laborales.

El principio de igualdad en los derechos laborales de los trabajadores sigue el objetivo de asegurar que los principios de igualdad y no discriminación previstos en el artículo 11 Artículo 2 de la Constitución y los siguientes tratados internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos,
- Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad Remuneración de hombres y mujeres en condiciones equitativas.
- Convención OIT núm. 101 sobre la eliminación de la discriminación contra los trabajadores.

Según la doctrina y la base jurídica del principio de igualdad constitucional en el lugar de trabajo, el principio ha evolucionado con el tiempo y busca en gran medida que todas las personas sean consideradas iguales en lugar del statu quo. Por esta razón, existe discriminación en el sector laboral. Este principio se resume en “igual salario por igual trabajo”, lo que significa que todos los trabajadores son remunerados con su trabajo, además de participar de ciertos beneficios previstos por la ley tales como: la decimotercera y cuarta remuneración, horas extras, tiempo libre compensatorio y turno de noche, ganancias y reservas, que es el derecho básico de todo trabajador a percibir los beneficios de ingresos móviles del trabajo del empleador como trabajador en el año fiscal.

En la definición dada por el cuerpo legal vigente en materia laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, es factible identificar cuatro elementos básicos que inminentemente deben estar presentes en el contrato individual de trabajo:

a) el acuerdo de voluntades, tanto por parte del empleador como del trabajador. En otras palabras, el compromiso del cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador y, el respeto a sus derechos laborales en lo que concierne al empleador, el convenio con respecto a la remuneración, etc.

b) ejecución de actividades que no estén prohibidas por la ley; siempre que esta prestación sea personal. c) dependencia o sometimiento a las órdenes y tareas por el empleador encomendadas.

d) remuneración, en virtud de que ningún trabajo es gratuito.

La norma vigente para la aplicación del teletrabajo según lo que establece la Ley orgánica de apoyo humanitario por la crisis de covid-19, regula las condiciones en que este se implementa en el país. Esta es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y empleados con contratos de trabajo nuevos o ya existentes que apliquen esta modalidad. El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y la actividad que ejecute el trabajador.(Ministerio de Trabajo de Ecuador, 2020)

Por tanto, el teletrabajo se puede aplicar a todos los trabajadores con contratos de trabajo suscritos, excepto en aquellos casos en los que la naturaleza de las labores lo haga inaplicable. Tampoco se podrá realizar cuando el trabajador esté imposibilitado de hacerlo por circunstancias particulares. No obstante, las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas bajo ningún concepto son causales para la terminación de la relación laboral.

El teletrabajo puede aplicar en jornada completa, es decir 40 horas a la semana o en jornada parcial. Esta modalidad contractual debe respetar la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y demás rubros previstos en el Código de trabajo.

La remuneración que perciba el teletrabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, según se establece en el Código de trabajo. En esta modalidad el empleador no está obligado a pagar beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no son utilizados por el colaborador durante el tiempo que dure el teletrabajo.

Según el Ministerio de Trabajo el empleador deberá proveer al trabajador con equipos y lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. Además, debe notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la realización de las actividades. Igualmente se deben garantizar las condiciones que preserven la salud, la seguridad y la información personal de trabajador.

No obstante, es vital que en el contrato de teletrabajo se estipulen claramente dos aspectos: El primero, la jornada laboral. En otras palabras, se debe determinar con exactitud el tiempo (el número de horas) que el teletrabajador dedicará a sus actividades laborales, por ejemplo: 8 horas o menos (para determinar si es jornada completa o parcial); aquello es indispensable, pues influye en las prestaciones y servicios que brinda el Seguro General Obligatorio a través del IESS a sus afiliados, así como la cotización por parte del empleador.

El segundo, la remuneración que percibirá el teletrabajador. En concordancia, el artículo 11 de la Ley de Seguridad Social, señala que para efectos del cálculo de las aportaciones y contribuciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso regular, susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por el afiliado con motivo de la realización de su actividad personal.En definitiva, la materia gravada como considera la Ley de Seguridad Social a todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria, es decir, a la remuneración; la cual es necesaria para determinar el porcentaje que aportará, tanto él como su empleador para la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así como el cálculo de sus prestaciones

Entre sus ventajas del teletrabajo destaca la reducción de costos para las empresas, que ahorran en espacios de oficinas, fomenta la descentralización y la gestión por resultados, e incluso aplaca tensiones y conflictos entre el personal dentro de la compañía; el teletrabajador obtiene mayor libertad para organizarse a la vez que reduce la cantidad de tiempo y recursos destinados a la movilización entre su domicilio y lugar de trabajo; mientras que la sociedad se beneficia de una contracción del tráfico y de elementos contaminantes, como gases y partículas, el ruido de vehículos automotores, y también fomenta la inclusión laboral de personas con capacidades especiales u otras personas con dificultades para movilizarse cotidianamente a las oficinas (Organización Internacional del Trabajo, 1919).

Históricamente, los intentos de explotación laboral se concentran principalmente en tres variables: el ingreso del trabajador que comprende remuneraciones y beneficios sociales, la jornada laboral, y la estabilidad y ambiente laboral; y en el caso ecuatoriano, la emisión de nuevas normativas que intentan sacar a flote a la economía se han centrado en la flexibilización laboral, bordeando peligrosamente la precarización del trabajo, ya que repercuten negativamente sobre estas variables, en tanto que los mecanismos de regulación laboral de los órganos públicos de control no han ido acordes a la evolución que hoy proyecta el trabajo virtual y carecen de la capacidad de garantizar el trabajo digno (Iturralde & Duque, 2021).

Una vez realizada la encuesta a los 28 trabajadores de la empresa Fibra Telecom Riobamba se muestran los resultados de la aplicación del teletrabajo durante la emergencia por Covid-19.

Inicialmente se investigó acerca del conocimiento por parte de los trabajadores de la posibilidad de acogerse a la modalidad de teletrabajo. Quedó evidenciado que la población trabajadora en su mayoría desconoce la opción de la modalidad del teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria presentada a consecuencia de la Covid-19 en un 86% que representa 24 trabajadores. Solo 4 conocían de esta posibilidad, pero no informados por el empleador, sino mediante otras fuentes de información ajenas a la empresa. Así mismo quedó demostrado que tampoco tenían conocimiento de la figura jurídica que describe y norma esta modalidad de trabajo. Esto puede estar relacionado con el temor de los empleadores de proporcionar activos como computadoras, impresoras, vehículos, escritorios, sillas, además de asumir costos de electricidad, papelería, entre otros tantos que, de acuerdo con la normativa vigente, deben ser proporcionados por la firma contratante. Igualmente se puede responsabilizar al Ministerio de Trabajo por no haber establecidos canales de comunicación efectivos para divulgar entre la población las nuevas normativas puestas en vigor ante la declaratoria de estado de emergencia por Covid-19, lo que repercute en la vulnerabilidad a la que quedan los trabajadores que no conocen los derechos que les asisten durante la situación pandémica.

Los resultados se muestran en la figura 3.

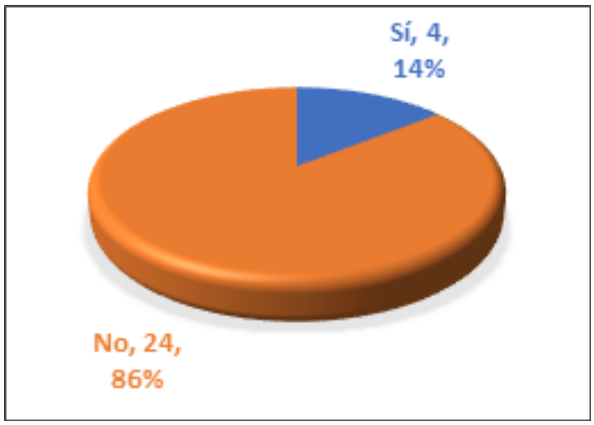


Figura 3. Cantidad de trabajadores con información acerca del teletrabajo.

Seguidamente se indagó acerca del conocimiento del principio de igual trabajo igual remuneración como el principal derecho para un trabajador y su remuneración justa. Los resultados se muestran en la figura 4

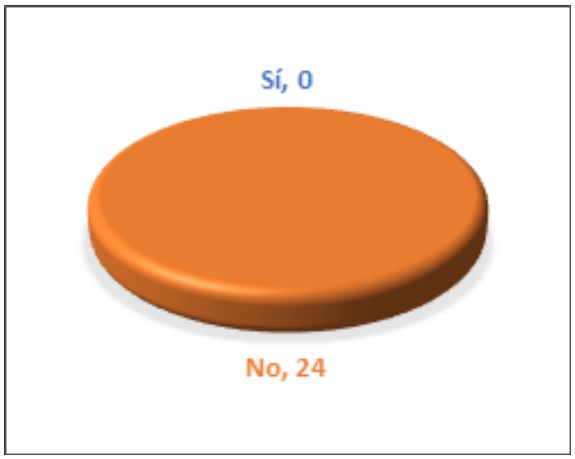


Figura 4. Cantidad de trabajadores con información acerca del principio de igual trabajo igual remuneración bajo condiciones de teletrabajo.

En la empresa existe un desconocimiento de parte de los empleados puesto que desconocen cuáles son sus deberes y derechos, desconociendo el derecho fundamental de igual trabajo igual remuneración contemplando en el marco normativo ecuatoriano y normado en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, que se encuentran vigentes en la actualidad. Este desconocimiento es responsabilidad no solo de los trabajadores, que no dominan los derechos que les asisten y principales normativas que los amparan, sino también del empleador, que no proporcionó la información necesaria en detrimento del cumplimiento de los derechos laborales, máxime en condiciones de vulnerabilidad

ante la pandemia de Covid-19. Se solicitó conocer cuántos trabajadores se acogieron a la modalidad de teletrabajo durante el estado de emergencia por covid-19. Los resultados se muestran en la figura 5.

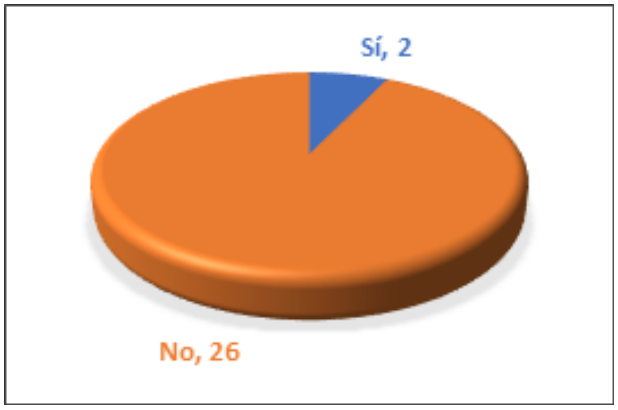


Figura 5. Cantidad de trabajadores acogidos a la modalidad de teletrabajo en la empresa Fibra Telecom.

Del total de trabajadores encuestados solo 2 se acogieron a la modalidad de teletrabajo. De la experiencia argumentaron que el teletrabajo acarrea exceso de horas laborales, afectando las horas suplementarias y extraordinarias no remuneradas; es así que, los teletrabajadores argumentaron se ven afectados de manera, económica psicológica, mental, física e intelectual; puesto que no tienen suficientes horas de descanso para retomar sus actividades al día siguiente de su jornada laboral.

A los dos trabajadores acogidos a la modalidad de teletrabajo se les consultó si había percibido los mismos ingresos que habitualmente recibían. Los mismos declararon que había recibido menor remuneración ya que habían pactado un menor número de horas laborables bajo el suspuesto de tener una menor carga de trabajo. No obstante declararon haber realizado el mismo trabajo que habitualmente realizaban en oficina en su hogar, debiendo dedicar las mismas horas, a pesar de haberse pactado con el empleador un menor tiempo para la realización de las mismas, en función de no requerirse nuevos contenidos de trabaja a realizar. En este sentido se viola la normativa que establece la jornada completa, es decir 40 horas a la semana y se 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.

En cuanto a la asignación de equipos de cómputo, gastos por conectividad, materiales de oficina y otros implementos necesarios para la realización de las actividades laborales pactadas, los dos trabajadores refirieron haber puesto sus propios recursos en función del desarrollo de la actividad laboral, dado que el empleador no garantizó la totalidad, habiéndose entregado una laptop únicamente, por lo que los mismos sufrieron una afectación financiera adicional, al incurrir en gastos por concepto de conectividad, electricidad y compra de implementos de ofimática.

CONCLUSIONES

El derecho de igual trabajo igual remuneración, es reconocido como derecho constitucionalmente garantizado de carácter fundamental, lo cual ha determinado que para su protección se pueda actuar directamente en base en la Constitución de la República. También la obligación es para las autoridades quienes deben precautelar los derechos individuales.

El desarrollo normativo del teletrabajo en Ecuador es reciente y su constitucionalidad queda al amparo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, cuerpo normativo que incluyó la regulación del teletrabajo en el Código del Trabajo. Sin embargo, ha presentado una serie de deficiencias en cuanto a la protección de los derechos laborales, las cuales aún no se solucionan jurídicamente.

Existen lagunas jurídicas sin esclarecer por parte del Estado y persiste la necesidad de 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.

La empresa Fibra Telecom Riobamba vulneró los derechos de los trabajadores que se acogieron a la modalidad de teletrabajo, al pactar un menor número de horas laborables bajo el supuesto de tener una menor carga de trabajo, y por tanto recibieron una menor remuneración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altamirano Espín, A. P. (2019). El principio de igualdad en el contrato de trabajo por horas en el estado ecuatoriano (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

García-Rubio, M. P., Silva-Ordoñez, C. A., Salazar-Mera, J. E., & Gavilanez-Paz, F. E. (2022). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID-19 en Ecuador. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 27(3), 168-180. https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/28068276015.pdf

Iturralde, C., & Duque, L. (2021). Precarisation of teleworking in ecuador in the context of covid-19: analysis variables from the marxist approach. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, 1(14), 146-162.4

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2017). Acuerdo Ministerial N. 011-2017. Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/05/ACUERDO-011.pdf

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Ministerio de Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076. Ministerio de Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051

Ministerio del Trabajo. (2021). Indicadores Laborales. Ministerio de Trabajo. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/cifras15julio.pdf?x42051

Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio sobre las horas de trabajo (industria). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Rangles Zúñiga, F. A. (2015). El teletrabajo como un contrato protegido por el derecho laboral (Bachelor's thesis, Quito: USFQ, 2015).