



Modernización de la legislación de jornadas y formas de contratos laborales

Modernization of the legislation on working hours and forms of employment contracts

Norma Yolanda Villacis Venegas.¹

DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i3.1798>

Abstract

In Ecuador, as in most of the countries of the world, the serious economic, political and social repercussions are experienced as an effect of the pandemic that has hit the world since the end of 2019 and that apparently will extend indefinitely. All these circumstances have forced the Ecuadorian state to reform its labor legislation, seeking to make the forms of contracts and their hours more flexible to avoid massive layoffs and to provide some kind of tool for personnel management to companies that try to continue in operation despite current unfavorable conditions. **Objectives:** Identify reforms to labor legislation, analyze the social effects of labor reforms. **Methodology:** Applies the quantitative method, bibliographic design, documentary type, cross-sectional, analytical explanatory with the objectives of the study by the cause-effect method, without the intervention of the researcher. **Contributions:** This article aims to analyze the reforms to the labor code and their effects on the productive and social sectors, in addition to establishing a base for documentary consultation of the laws in force.

Keywords: legislation, working hours, labor contracts, modernization, employer, employee, telecommuting, special hours, work code.

¹ Escuela Superior Politecnica de Chimborazo Sede Morona Santiago, Carrera de Contabilidad y Auditoría, norma.villacis@esPOCH.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0002-6314-3805>

Resumen

En el Ecuador como en la mayoría de los países del mundo, se viven las graves repercusiones económicas, políticas y sociales como efecto de la pandemia que azota el mundo desde finales del 2019 y que al parecer se extenderá de manera indeterminada. Todas estas circunstancias han obligado al estado ecuatoriano a la reformar de su legislación laboral, en busca de flexibilizar las formas de contratos y sus jornadas para evitar despidos masivos y otorgar algún tipo de herramienta para el manejo del personal a las empresas que tratan de continuar en operación a pesar de las poco favorables condiciones actuales. **Objetivos:** Identificar las reformas a la legislación laboral, analizar los efectos sociales de las reformas laborales. **Metodología:** Aplica el método cuantitativo, diseño bibliográfico, tipo documental, de corte transversal, analítico explicativo con los objetivos del estudio por el método de causa efecto, sin intervención del investigador. **Aportes:** El presente artículo pretende un análisis sobre las reformas al código laboral y sus efectos en los sectores productivos y sociales, además de establecer una base de consulta documental de las leyes vigentes.

Palabras claves: legislación, jornadas laborales, contratos laborales, modernización, empleador, empleado, teletrabajo, horarios especiales, código de trabajo.

Introducción

Al analizarse los cambios realizados en la legislación laboral a través del tiempo y principalmente la modernización de la misma para ajustarse a la realidad del mundo entero (pandemia), podemos acotar que dicha legislación simplemente trata de seguirle el paso a las nuevas necesidades empresariales y por lo tanto laborales y cumplir con lo que se señala en la Constitución Política del Ecuador que establece entre sus deberes fundamentales el impulso de actividades productivas a través de instancias gubernamentales que las promuevan, fomenten y respalden el desarrollo (2008, título sexto: régimen de desarrollo, capítulo primero: principios generales los deberes fundamentales que mantiene el estado con relación al buen vivir, art. 277), favoreciendo así el desarrollo de la fuerza laboral, promoviendo espacios que garanticen el pleno empleo en la sociedad ecuatoriana.

La evolución del proceso productivo, ha cambiado a través del tiempo las características y formas del trabajo, ajustándose a las demandas de la sociedad, siendo el trabajo parte esencial de la vida, ayudando al ser humano a sentirse parte integrante del proceso económico del país (Salazar et al., 2018)., así ante las crecientes desigualdades políticas, sociales y económicas del país, se presenta la necesidad de una reforma a la constitución del Ecuador, que fue aprobada por consulta popular en el año 2008. En esta constitución se reconoce el sistema económico del Ecuador como social y solidario, el cual busca proteger a los medianos y pequeños sectores de la economía (Morales et al., 2020) y reconoce la importancia de estos sectores como los generadores de miles de empleos directos e indirectos, conformando parte integral del sistema laboral.

Existe una fuerte presión social, en todas las organizaciones por incrementar su productividad y de ello se desprende la necesidad de gestionar sus procesos y recursos, entre ellos el más importante que es el recurso humano, por lo cual se establecieron varias reformas a la legislación actual, aplicando un modelo de remuneración más flexible y variable, que permita desarrollar la productividad laboral y lograr cierto nivel de compromiso dentro de la organización.

Por lo antes expuesto como lo señala Cerón Miranda et al. (2019), en su artículo científico sobre remuneración variable, este tipo de modelos puede constituirse como un instrumento al momento de alcanzar los resultados comunes en una empresa, al estandarizar procesos más acordes a la realidad del país.

Por los antecedentes antes expuestos y considerando que la legislación laboral norma los procesos del trabajo humano, y este trabajo evoluciona en concordancia con la evolución de los procesos productivos que a la vez de adaptan a las necesidades del entorno, la modernización de las leyes de trabajo era necesarias y urgentes. Pero el presente trabajo no trata de probar la necesidad de una reforma laboral, porque esta era evidente, el presente trabajo se enfoca en los cambios surgidos, su afectación a nivel social y si en el análisis de si cubrieron los distintos requerimientos de los actores, como lo son el sector productivo y los trabajadores.

Metodología

El estudio y comprensión de los problemas humanos exige una amplia pluralidad metodológica, seleccionar uno u otro método a utilizar, dependerá del problema concreto a evaluar (Palella y Martins, p. 42).

La justificación del problema, indica la razón por la cual se quiere realizar dicha investigación, y el aporte que se pretende lograr en los distintos ámbitos, sean estos: sociales, políticos, económicos, humanos, etc. (Palella y Martins, p. 60).

Al definir los objetivos se determina qué tipo de investigación se realizará y deberá establecerse: el diseño, tipo, nivel y modalidad de estudio (Palella y Martins, p. 84).

La presente investigación aplica el método cuantitativo, diseño bibliográfico, tipo documental, de corte transversal, analítico explicativo con los objetivos del estudio por el método de causa efecto, sin intervención del investigador. La justificación del problema realiza un enfoque teórico, al analizar la legislación actual y su evolución o modernización para adaptarse a las circunstancias actuales del país.

Marco teórico

El Código de trabajo publicado en el año 2015, está acompañado de una serie reformas y aplicaciones al código y reglamentos de aplicación, que son emitidos y actualizados a través de Acuerdos Ministeriales, pero la mayor cantidad de reformas fueron dadas por obvias razones en el año 2020, por la pandemia que azoto los sectores económicos a nivel mundial.

Entre los cambios que requirió la legislación laboral se pueden derivar un sin número de temas a ser tratados, este artículo se enfocara en dos de ellos, considerándolos importantes en la manera de establecer los nuevos contratos laborales:

1. Horarios de trabajo (horarios especiales).
2. Teletrabajo y Teletrabajo emergente

Horarios de trabajo (horarios especiales)

Los tiempos actuales exigen la constante modernización de la legislación, es así que desde el año 2012 ya se establecía la primera “Norma que regula de aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales”, publicada en el Acuerdo Ministerial 2012-0169, en el Registro oficial 884 (2012), que señala:

<p>NORMATIVA DEROGADA Acuerdo Ministerial 2012-0169</p>	<p>“Artículo 2.- Horarios especiales. - Se consideran horarios especiales y por tanto están sujetos a autorización del Ministerio de Relaciones Laborales, todos aquellos horarios que por necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, es decir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria. 2. Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos. 3. Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos...”
---	---

Posteriormente se emite el Acuerdo Ministerial 2018-0176, “Reforma a la Norma que regula de aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales, publicada en el Acuerdo Ministerial 2012-169, en el Registro oficial 884”, (2018), que sustituyo básicamente el artículo 2, mismo que fue actualizado en el Acuerdo Ministerial 2018-0193, “Reforma a la Norma que regula de aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales”, publicada en el Acuerdo Ministerial 2012-169, en el Registro oficial 884”, (2018), que incluyo al final del artículo 2 un párrafo y se derogo el numeral 8 del mismo artículo, que señala:

<p>NORMATIVA DEROGADA Acuerdo Ministerial 2018-0176</p>	<p>“Artículo 2.- Sustitúyase el artículo 2, por lo siguiente: Artículo 2.- Horarios especiales. - Se consideran horarios especiales y por tanto están sujetos a autorización del Ministerio de Trabajo, todos aquellos horarios que por necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, es decir:</p> <p>Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria.</p> <p>Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos.</p> <p>Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.</p>
<p>Acuerdo Ministerial 2018-0193</p>	<p>Que implique una jornada parcial de treinta y seis (36) horas semanales, que podrán ser distribuidas en hasta seis (6) días a la semana.</p> <p>Que impliquen una jornada especial de cuarenta (40) horas semanales, que podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana.</p> <p>Que se realicen en Call Center, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana.</p>

Que se realicen en casas de salud, respecto a radiaciones nocivas para el ser humano, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana.

Que se realicen en el subsuelo, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana.

(derogado en AM-2018-0193)

“Los horarios especiales señalados en los numerales 4 y 5 del presente artículo son exclusivamente aplicables para las tipologías contractuales que el Ministerio del trabajo explica.” (Párrafo incluido en el AM 2018-0193).

Poco tiempo después se emite el Acuerdo Ministerial 2018-0219, “Emitir las Normas que regulan la aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales”, publicada en el Registro oficial 377, (2018), dejando sin efecto los acuerdos ministeriales:

- Acuerdo Ministerial 2012-169, publicado en el Registro oficial 884 (2012). *Norma que regula de aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales.* Ecuador.
- Acuerdo Ministerial 2018-0176, publicado en el Registro Oficial 322. (2018). *Reforma a la Norma que regula de aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales, publicada en el Acuerdo Ministerial 2012-169, en el Registro oficial 884”.* Ecuador.
- Acuerdo Ministerial 2018-0193, publicado en el Registro oficial 884. (2018). *Reforma a la Norma que regula de aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales, publicada en el Acuerdo Ministerial 2012-169, en el Registro oficial 884”.* Ecuador.

Así el Acuerdo Ministerial 2018-0219 (2018), que entró en vigencia el 31 de octubre del 2018, establece de una manera clara la normativa e incorpora todas las reformas que se aplicaron y derogaron desde el año 2012 hasta el año 2018, así:

<p>NORMATIVA VIGENTE</p> <p>Acuerdo Ministerial 2018-0219</p>	<p><i>“EMITIR LAS NORMAS QUE REGULAN LA APLICACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACIÓN DE HORARIOS ESPECIALES</i></p> <p>Artículo 1.- Horarios ordinarios o regulares. - <i>Se consideran horarios ordinarios o regulares, y por tanto no sujetos a autorización por parte del Ministerio del Trabajo, aquellos que se encuentren enmarcados en las siguientes circunstancias:</i></p> <p><i>1. Jornada ordinaria diurna de 8 horas diarias. 2. Jornada ordinaria nocturna de 8 horas diarias. 3. Jornada ordinaria mixta de 8 horas diarias, entendiéndose a esta como aquella que inicia en una jornada ordinaria diurna y termina en una jornada ordinaria nocturna o viceversa. 4. Jornada de 40 horas semanales ocurridas en cinco días seguidos. 5. Jornada que se ejecuta de lunes a viernes, con descanso los días sábado y domingo, o que por acuerdo de las partes se reemplaza los días de descanso (sábado y domingo) por otros días de la semana, siempre que se trate de días seguidos (48 horas consecutivas). 6. Descanso de hasta dos horas a la mitad de una jornada ordinaria diaria. Los contratos de trabajo deberán contener detallados específicamente el horario ordinario o regular que aplique al trabajador, con lo cual no requerirá ninguna otra formalidad sobre este tema para su registro.</i></p> <p>Artículo 2.- Horarios especiales. - <i>Se consideran horarios especiales y por tanto están sujetos a autorización del Ministerio del Trabajo, todos aquellos horarios que por necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, es decir:</i></p> <p><i>1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria. 2. Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos. 3. Que impliquen</i></p>
---	--

horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos. 4. Que implique una jornada parcial de treinta y seis (36) horas semanales, que podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana. 5. Que impliquen una jornada especial de cuarenta (40) horas semanales, que podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana.

De acuerdo a las necesidades del empleador, podrá existir más de un horario especial sometido a autorización del Ministerio del Trabajo. En caso de empresas o empleadores que no cuenten con trabajadores al momento de la solicitud de aprobación de horarios especiales, deberán adjuntar una certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de no contar con trabajadores.

Entiéndase como jornada parcial, a aquella que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a las ocho (8)

Artículo 3.- Horarios especiales para radiólogos. - Los tecnólogos médicos (radiólogos) podrán trabajar seis horas diarias expuestos a radiaciones, un máximo de treinta (30) horas semanales; y, dos (2) horas diarias en asuntos administrativos inherentes a sus funciones para completar su jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas semanales, sumadas entre estas dos.

Artículo 4.- Procedimiento. - Para someter a autorización del Ministerio del Trabajo un Horario Especial, el empleador deberá presentar los siguientes documentos: 4.1. Solicitud de autorización de horario especial que deberá contener la exposición de motivos que generan la necesidad de implementar el horario especial, así como la especificación exacta de cómo operaría el o los horarios especiales sometidos a autorización. 4.2. Consentimiento expreso y por escrito de cada trabajador que se vería obligado a ejecutar el horario especial sometido a autorización. Esta autorización se entenderá incorporada si es que consta en: contrato individual de trabajo, contrato colectivo, acta transaccional o reglamento interno de trabajo. 4.3. Copia del Registro Único de Contribuyentes (RUC). 4.4. Copia del documento que acredite la representación de la persona que suscriba la solicitud a nombre del empleador. 4.5. Copia de la cédula de ciudadanía y papeleta de votación de la persona que suscriba la solicitud en representación del empleador o del empleador directo, cuando se trate de una persona natural. En caso de extranjeros, se presentará copia de la cédula de identidad o pasaporte. 4.6. Certificado actualizado de Cumplimiento de Obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El Ministerio del Trabajo analizará la documentación presentada por el empleador y el Director Regional del Trabajo mediante resolución autorizará el horario especial sometido a su estudio, en los casos en que corresponda.

Artículo 5.- Horas suplementarias y/o Extraordinarias-Al igual que en los Horarios Regulares, en los Horarios especiales también podrán los empleadores aplicar de manera extraordinaria y con acuerdo de los trabajadores la ejecución de horas suplementarias o extraordinarias, en cuyo caso éstas deberán realizarse dentro de los límites establecidos en el artículo 55 del código del Código del Trabajo y con los recargos establecidos en el mismo artículo.

Artículo 6.- Nuevas contrataciones. - En los contratos de trabajo que el empleador realice con trabajadores contratados para ejecutar su labor en un Horario Especial se deberá especificar claramente el horario que le aplicará, así como el número de Resolución que respalda ese Horario Especial.”

En este acuerdo se establece con claridad lo que se considerado jornadas especiales de trabajo, procedimientos ante el Ministerio de Trabajo, y el pago de horas extras que se realizara dentro de los límites establecidos del Art. 55 del Código de Trabajo (2015), que señala:

NORMATIVA
VIGENTE

“Art.55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.-
Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

CODIGO
DE TRABAJO
(2015)

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana.
2. Si tuvieran lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. *¡Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;*
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.”

Por lo expuesto anteriormente se establecía la necesidad de horarios de trabajos distintos a las 8 horas diarias de lunes a viernes como días laborables en los distintos sectores y empresas ecuatorianas. De allí desde el año 2012 ya se establecía una legislación que norme los distintos horarios y su forma de pago, que finalmente y después de varios años y reformas se estableció como lo norma el MDT-2018-0219.

Teletrabajo

A pesar de haber tomado fuerza en el año 2020 por la pandemia, el teletrabajo no es un concepto totalmente nuevo en nuestra legislación laboral. En el año 2016 ya el Ministerio de Trabajo emitía la primera normativa en el Acuerdo Ministerial 2016-0190, publicado en el Registro oficial 825, (2016), “Expedir las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado”. A inicios del año 2018, se emite el 11 de enero el Acuerdo Ministeriales 2018-0002a, (2018), “Expedir la reforma al Acuerdo Ministerial 2016-0190, por el cual se expidió la norma que regulan el teletrabajo en el sector privado”, donde se incluyó un párrafo al final del artículo 7, para establecer la condición de las personas a las que se le daba preferencia para ser consideradas para la modalidad de teletrabajo, reformas que señalan entre otros puntos:

<p>NORMATIVA DEROGADA</p>	<p>Art. 2. Definiciones. - Para efectos de la aplicación del presente acuerdo se observarán las siguientes definiciones:</p> <p>a) Teletrabajo. - El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:</p> <p>1. Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.</p> <p>2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.</p> <p>b) Teletrabajador. - Toda persona que tiene calidad de trabajador/a de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, y que efectúe sus labores</p>
<p>Acuerdo Ministerial 2016-0190</p>	
<p>Acuerdo Ministerial 2018-0002a</p>	

mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente.

Art. 7. Aplicación al teletrabajo. - *Corresponde a la parte empleadora, realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de ésta y al tipo de trabajo que se ejecute.*

Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas:

- *Mujeres embarazadas.*
- *Mujeres en período de lactancia.*
- *Personas con discapacidad.*
- *Personas con enfermedades catastróficas.*
- *Adultos mayores.*

(Párrafo incluido reforma AM-MDT-2018-0002a)

Art. 11. Jornada de trabajo. *En el marco de la legislación laboral vigente, el teletrabajador/a gestionará la organización de su tiempo de trabajo. No obstante, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad. El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes.*

Art. 12. Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna. - *La parte empleadora deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo procederán con autorización previa del empleador y estarán sujetas a verificación.”*

Para marzo del 2020 la pandemia fue declarada y se hizo evidente la necesidad del distanciamiento social, así la prohibición de salir de los hogares fue instalada en todos las instituciones públicas y privadas del país. El trabajo por lo tanto se lo realizó desde casa, a excepción de sectores prioritarios que por su naturaleza requerían se realice de manera presencial. Pronto surgieron los problemas con la acumulación de tareas, despidos, excesivas horas para cumplir las labores, y fue necesario la emisión del Acuerdo Ministerial 2020-0181 “Expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19”, que dejó sin efecto los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-0190 y MDT-2018-0002^a, que señala:

<p>NORMATIVA VIGENTE</p> <p>Acuerdo Ministerial 2020-0181</p>	<p><i>“EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO, CONFORME LO ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19</i></p> <p><i>Artículo 1.- Del Objeto. - El presente Acuerdo Ministerial tiene como objeto expedir las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo.</i></p> <p><i>Art. 2.- Del Ámbito. - Está norma es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores, cuyos contratos de trabajo, nuevos o ya existentes y celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo, que apliquen esta modalidad.</i></p> <p><i>Art. 3.- Del teletrabajo. - El teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral. La aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo. El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador. Esta modalidad podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, debiendo respetarse la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de</i></p>
---	--

descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo.

Art. 4.- De las herramientas para el teletrabajo. - El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores. El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.

Art. 5.- Del derecho a la desconexión. - Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.

Art. 6.- Del registro y notificación. - Previo a aplicar la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá notificar por correo o físicamente al trabajador esta decisión. Una vez realizada la notificación, el empleador deberá en el plazo de 15 días contados desde la notificación de teletrabajo realizar el registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT), editando el registro vigente de cada trabajador a esta modalidad. Es de responsabilidad del empleador este registro.

Art. 7.- De la imposibilidad del teletrabajo. - Cuando la naturaleza de las labores del trabajador imposibilite la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta modalidad. Así también, cuando la naturaleza de la labor ejecutada por el trabajador permita la adopción del teletrabajo, pero el trabajador se ve imposibilitado de ejecutarla por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador, éstas deberán ser informadas de inmediato al empleador. De comprobarse tales circunstancias por parte del empleador, no se podrá hacer uso de esta modalidad. Las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas en este artículo, bajo ningún concepto son causales de terminación de la relación laboral.

Art. 8.- De la notificación y justificación de la imposibilidad. - El trabajador imposibilitado de ejecutar sus labores a través de teletrabajo, deberá informar de tal circunstancia al empleador dentro del término de 3 días luego de notificado con el inicio del teletrabajo, adjuntando los respaldos que sustenten su imposibilidad. En caso de que el trabajador no notifique su imposibilidad dentro del término previsto en este artículo, se configurará el supuesto de abandono de trabajo previsto en el número 1 del artículo 172 del Código del Trabajo. Cuando el trabajador, habiendo notificado al empleador dentro del término establecido en este artículo, no justifique la imposibilidad alegada, deberá acogerse al teletrabajo de acuerdo con lo dispuesto por el empleador.

Art. 9.- De la reversibilidad. - Cuando un trabajador hubiere pasado a modalidad de teletrabajo, podrá volver a prestar sus servicios de forma presencial por pedido del empleador, excepto en los siguientes casos:

- a) Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; y,*
- b) Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.*

Art. 10.- De los nuevos contratos de teletrabajo. - Los nuevos contratos de trabajo que apliquen esta modalidad deberán celebrarse por escrito y contendrán los requisitos establecidos en el artículo 21 Código del Trabajo. Podrá fijarse un período de prueba en aquellos casos en los que no se trate de

un cambio de condiciones en una relación laboral ya existente. Esta modalidad no modificará las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, ni las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Art. 11.- De la jornada y remuneración del teletrabajo. - La jornada de trabajo bajo esta modalidad no podrá exceder los límites establecidos en el Código del 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, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. El pago de la remuneración se podrá realizar diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente previo acuerdo de las partes. No se estará obligado al pago de beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no están siendo utilizados por el trabajador durante el tiempo que dure el teletrabajo.”

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis sanitaria Derivada del COVID-19.

SEGUNDA. - La aplicación del teletrabajo emergente registrado de conformidad con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020 en el Sistema Único de Trabajo (SUT), se mantendrá vigente, salvo que culmine por cualquiera de las causales del artículo 6 del citado instrumento.

TERCERA. - Esta modalidad no es excluyente a ningún tipo de contrato de trabajo que se hayan celebrado con anterioridad a la expedición de la modalidad de teletrabajo, pudiéndose en consecuencia aplicar esta modalidad a todos los contratos de trabajo suscritos a la fecha o por suscribirse, excepto en aquellos casos en los que la naturaleza de las labores la haga inaplicable.

Resumiendo, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-018, establece:

- La normativa es aplicable a cualquier tipo de contrato y estipula que el teletrabajo podrá aplicarse en jornada completa o en jornada parcial, respetándose la jornada vigente, los límites de jornada máxima, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo.
- El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del trabajo, así mismo, el trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información.
- El Acuerdo establece el derecho a la desconexión del trabajador una vez finalizada la jornada de trabajo por al menos doce horas continuas en un periodo de 24 horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador ni formular órdenes u otros requerimientos.
- El documento señala que, el trabajador deberá tener todas las facilidades para poder realizar de forma adecuada el teletrabajo.
- Si el trabajador se ve imposibilitado de realizar teletrabajo, esto no constituirá bajo ningún concepto una causal de terminación de la relación laboral.
- La remuneración del teletrabajador no podrá ser menor al salario básico y el pago de la misma se podrá realizar diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente previo acuerdo de las partes.

Teletrabajo emergente

En marzo del 2020, se expidió el Acuerdo Ministerial 2020-0076, publicado en el Registro Oficial 178, “Expedir las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria”, que señala entre otros puntos:

“Art. 1. Del objeto. El objeto del presente acuerdo es viabilizar y regular la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19).”

Art. 2.- Del ámbito. - En virtud de la emergencia sanitaria declarada, las directrices del presente acuerdo son de aplicación para las instituciones del sector público, de conformidad con el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; así como, para el sector privado.

Art. 3. De la adopción de teletrabajo emergente. - A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado adoptar la implementación de teletrabajo emergente.”

Posteriormente se emiten dos Acuerdos Ministeriales el MDT-2020-0265 el 13 de diciembre del 2020 y el MDT-2021-0081 el 12 marzo del 2021, que reforman y amplía la aplicación del Acuerdo Ministerial MDT-2020-0076, con 60 días adicionales y da potestad al Comité de Operaciones de Emergencia Nacional para establecer medidas de confinamiento.

El teletrabajo se convirtió en una modalidad de contratación muy común, por las necesidades actuales, al no existir suficientes garantías sanitarias para el trabajo, esta modalidad es la que mejor se ajusta a la necesidad de las personas para sentirse segura y poder continuar con sus labores.

Conclusiones y discusión

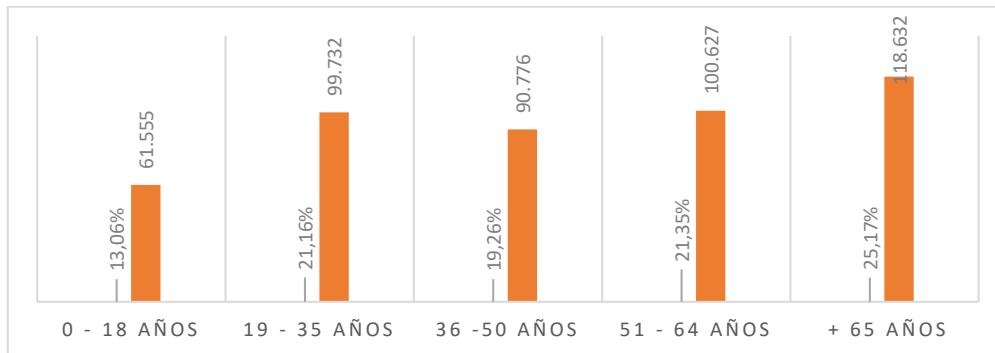
A pesar de existir otras regulaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo que regulan, jornadas parciales, contratación de discapacitados, contratos para emprendedores, contratos de personal extranjero, entre muchos otros Acuerdos Ministeriales publicados en registro oficial, para ayudar a normalizar la nueva tendencia de contratación que se ajustan a la realidad de las empresas, no se podría asegurar que dichas medidas ayudaron a disminuir la brecha de desempleo y discriminación que sufren ciertos sectores de la sociedad, como señala el Instituto nacional de estadísticas y censos (INEC, 2021), y su informe relacionado a las dificultades encontradas en el proceso de insertar a empleados u obreros imposibilitados en el mundo funcional, y es que existe paralelismo sobre si logro una educación formal o el aprendizaje de una competencia y si serán aceptados en determinadas plazas. Los triunfos logrados por colectivos e instituciones para la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales, son reducidos a pesar de sus vastos esfuerzos desarrollados y de que exista una normativa que los apoye y obliga a su aplicación (Villacrés et al., 2019).

Para junio del 2021, según cifras del CONADIS. (2021), en su informe de Estadísticas de Discapacidad, existen 471.322 discapacitados registrados en el Ecuador, de los cuales

190.508 están en las edades comprendidas entre los 19 y 50 años como se muestra en la figura

Figura 1

Personas con discapacidad en el Ecuador, grupo etario.

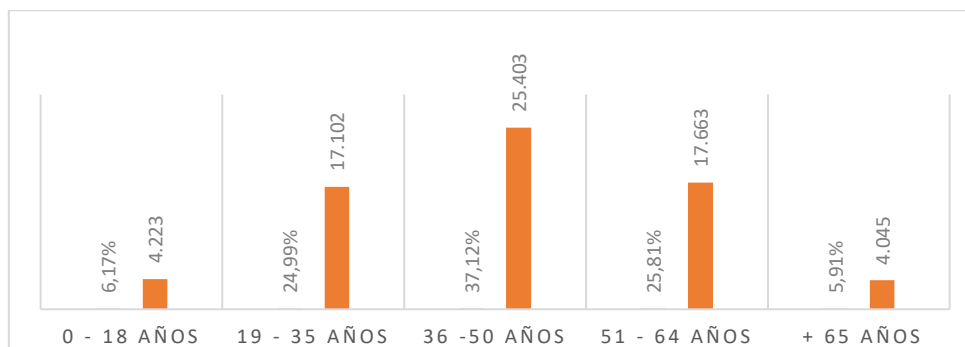


Nota: La figura muestra la clasificación por edades y por número de personas con discapacidad, con corte al 11 de junio del 2021. Fuente: Ministerio de Salud Pública. Elaborado: Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades (CONADIS).

A pesar de todos los esfuerzos por la inclusión laboral de las personas con discapacidad tan solo 48.636 están laborando, lo que equivale al 23.51% del total de discapacitados en edad laboral de entre 19 a 64 años de edad, como se muestra en la figura 2.

Figura 2

Personas con discapacidad en el Ecuador, laborando activamente.

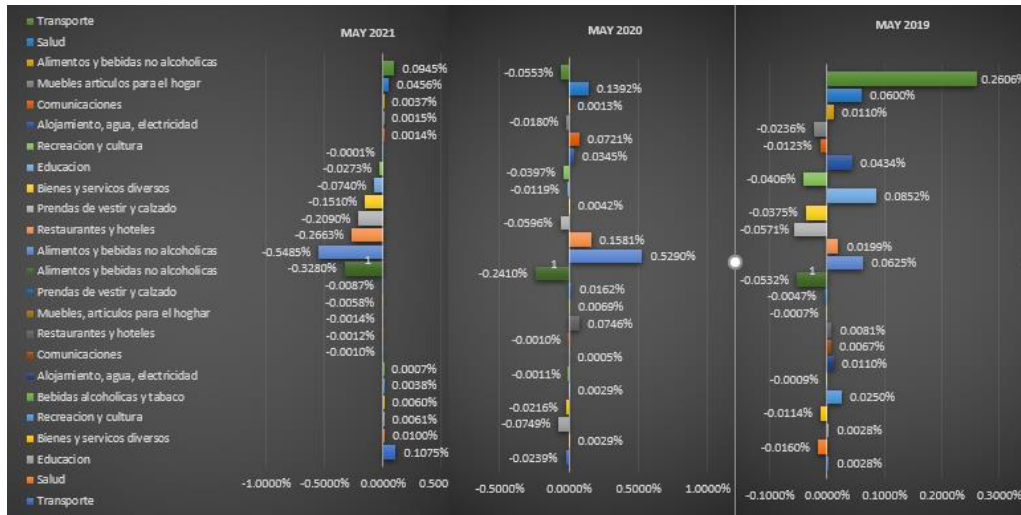


Nota: La figura muestra la clasificación por edades y por número de personas con discapacidad laboralmente activas, con corte al 11 de junio del 2021. Fuente: Ministerio de Salud Pública. Elaborado: Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades (CONADIS).

Pero no sería justo simplemente decir, que las reformas laborales no mejoraron la inserción laboral o la inclusión de grupos vulnerables, es necesario considerar que la realidad económica por las circunstancias especiales desde finales del 2019, a golpeado fuertemente a todos los sectores de la economía como se ve reflejado en cifras del INEC. (2021) en su informe de Índice de precios al consumidor mayo 2021, como se muestra en la figura 3.

Figura 3

Incidencia anual por división de consumo.

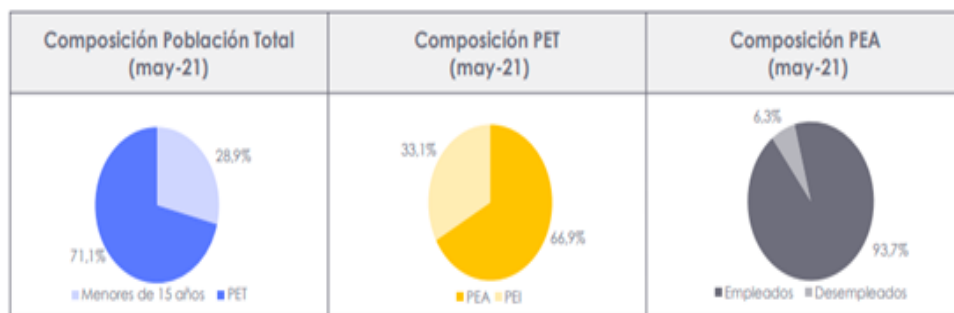


Nota: La figura muestra la incidencia del consumo clasificado en los principales sectores de bienes y servicios en el Ecuador con corte a mayo del 2021, haciendo una comparación con periodos anteriores. Fuente: INEC, 2021

Como se observa en el gráfico, existe una contracción de la economía. Comparativamente todo lo que se presenta a la izquierda del eje es negativo, y aunque se esperaba que en el año 2021 la economía se recuperara al suavizar las medidas de confinamiento, el consumo de los ecuatorianos continuó disminuyendo, justificando con claridad el cierre de muchas empresas pequeñas y negocios personales, que ha llevado a sus ciudadanos a una profunda crisis social, como se muestra la composición nacional de empleo y desempleo en la figura 4.

Figura 4

Composición de la población.



Nota: La figura muestra la composición total de la población económicamente clasificada en: (PET) población en edad de trabajar (PEA) población económicamente activa
Fuente: INEC, 2021, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo.

De la población total 71% son mayores a 15 años en edad de trabajar, de ese porcentaje 66.9% están económicamente activos, y de estos el 93.7% tuvieron empleos.

Resumiendo, podemos afirmar con base a la información suministrada por el INEC, (2021), en su boletín técnico No. 07- 2021 – ENEMDU, donde se analiza la tasa de empleabilidad de la población total del Ecuador, que a pesar de percibirse las distintas reformas legales como insuficientes al momento de lograr estabilidad y flexibilidad en los horarios y contratos, estas medidas presentan cifras alentadoras con un 6.3% de tasa de desempleo, 23.10% de tasa de subempleo y un 31.5% de empleo adecuado, según cifras a mayo del 2021.

Bibliografía:

Acuerdo Ministerial 2012-169, publicado en el Registro oficial 884 (2012). *Norma que regula de aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales*. Ecuador.

Acuerdo Ministerial 2018-0176, publicado en el Registro Oficial 322. (2018). *Reforma a la Norma que regula de aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales, publicada en el Acuerdo Ministerial 2012-169, en el Registro oficial 884*". Ecuador.

Acuerdo Ministerial 2018-0193, publicado en el Registro oficial 884. (2018). *Reforma a la Norma que regula de aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales, publicada en el Acuerdo Ministerial 2012-169, en el Registro oficial 884*". Ecuador.

Acuerdo Ministerial 2018-0219, publicado en el Registro oficial 377. (2018). *"Emitir las Normas que regulan la aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales"*. Ecuador.

Acuerdo Ministerial 2016-0190, publicado en el Registro oficial 825. (2016). *"Expedir las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado"*. Ecuador.

Acuerdo Ministerial 2018-0002a, publicado en el Registro Oficial 171. (2018). *Expedir la reforma al Acuerdo Ministerial 2016-0190, por el cual se expidió la norma que regulan el teletrabajo en el sector privado*. Ecuador.

Acuerdo Ministerial 2020-0181. (2020). *Expedir las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19*. Ecuador.

Acuerdo Ministerial 2020-0076, publicado en el Registro Oficial 178. (2020). *Expedir las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria*. Ecuador.

- Acuerdo Ministerial 2020-0265, publicado en el Registro Oficial 368. (2020), *Reformar el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, a través del cual se expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria*. Ecuador.
- Acuerdo Ministerial 2021-0081. (2021), *Expedir la reforma al Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, mediante el cual se expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria*. Ecuador.
- Cerón Miranda, M., Erazo Álvarez, J., Ormaza Andrade, J., & Narváez Zurita, C. (2019). La remuneración variable como eje estratégico de la gestión de Talento Humano en la Unidad de Negocio Hidropaute. *Visionario Digital*, 3(2.2), 7-27. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.596>
- Código de trabajo. (2015). Suplemento del registro oficial No. 167, del 16 de diciembre del 2015. Ecuador.
- Constitución Política del Ecuador. 2008. título sexto: *Régimen de desarrollo, capítulo primero: principios generales*, art. 277. Ecuador.
- CONADIS. (2021). *Estadísticas de Discapacidad*. Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- INEC. (2021). *Índice de precios al consumidor mayo 2021*. Instituto Nacional Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Inflacion/2021/Mayo-2021/01%20ipc%20Presentacion_IPC_may2021.pdf
- INEC. (2021). Boletín Técnico No. 07- 2021 – ENEMDU, *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*, Instituto Nacional Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Mayo-2021/202105_Mercado_Laboral.pdf
- Morales Noriega, A. M., Chamba Bastidas, L. A., Moreno Lara, J. L., & Morales Noriega, G. V. (2020). El nuevo modelo económico establecido en el Ecuador. *Visionario Digital*, 4(1), 95-115. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v4i1.1107>
- Parella Santa y Martins Feliberto. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa (Ira reimpresión)*. Caracas: Fedupel ISBN: 980-273-445-4.
- Salazar López, L. Ángel, Velasteguí López, E., & Carrasco Ruano, T. (2018). Contribución de la seguridad y salud ocupacional en el desarrollo del sector agroindustrial. *Visionario Digital*, 2(3), 24-35. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v2i3.88>

Villacrés Jínez, P., Rodríguez Benavidez, M., Burbano Ronquillo, M., & Gaibor Delgado, J. (2019). El impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en las unidades educativas de la ciudad de Ambato. *Ciencia Digital*, 3(4.2), 43 - 54. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i4.2.1003>



PARA CITAR EL ARTÍCULO INDEXADO.

Villacis Venegas, N. Y. (2021). Modernización de la legislación de jornadas y formas de contratos laborales. *Visionario Digital*, 5(3), 133-149.
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i3.1798>



El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Visionario Digital**.

El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Visionario Digital**.

