



Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo

ISSN: 2591-2755

revistalat@gmail.com Hernan Palermo.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
Argentina

Sánchez Vera*, María Claudia

**La innovación tecnológica y el teletrabajo: un análisis
crítico desde los derechos humanos (Ecuador)**

Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, vol. 5, núm. 10, 2021, Enero-
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668070945008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

DOSSIER TRABAJOS INFORMALES, PRECARIOS E INESTABLES

ark:/s25912755/b4q8946az

La innovación tecnológica y el teletrabajo: un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador)**María Claudia Sánchez Vera****Universidad de Otavalo, Ecuador*
msanchez@uotavalo.edu.ec

Recibido: 24-12-20

Aceptado: 23-03-21

Resumen: La presente investigación mira críticamente la innovación tecnológica como un fenómeno que vino a replantear la manera clásica de ejecutar las actividades laborales, inclusive volviendo secundaria la presencia del trabajador. Esta modalidad de trabajo conocida en la actualidad como teletrabajo permite que el trabajador cumpla con sus tareas desde su domicilio o cualquier otro lugar distinto al centro de trabajo, siempre que cuente con una computadora o cualquier dispositivo electrónico con acceso a internet. No obstante, la problemática que aborda este trabajo es que a pesar de ser el trabajo un derecho humano, reconocido tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en distintos tratados internacionales de derechos humanos, el limitado acceso y conocimiento sobre el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación de gran parte de la población lo han convertido en un privilegio de pocos. En este sentido, esta investigación tiene dos objetivos fundamentales. En primer lugar, demostrar el impacto nocivo de la innovación tecnológica en el mercado de trabajo, trayendo consigo el desempleo tecnológico para quienes no pueden acceder, ni conocen el manejo de la tecnología. En segundo lugar, evidenciar que el Estado ecuatoriano vulnera el derecho al trabajo y el derecho al acceso universal a las nuevas tecnologías. Por último, uno de los principales hallazgos del presente artículo,

* Magíster en Derecho por la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador y Docente Investigadora tiempo completo de la carrera de Derecho, Universidad de Otavalo-Ecuador.

es que el teletrabajo es una forma de precariedad laboral. Todo esto utilizando los métodos analítico crítico y documental.

Palabras clave: innovación tecnológica; teletrabajo; derechos humanos; precariedad laboral; desempleo tecnológico

Technological innovation and teleworking: a critical analysis from a human rights perspective (Ecuador)

Abstract: The present investigation looks critically at technological innovation as a phenomenon that came to rethink the classic way of executing work activities, even making the presence of the worker a secondary aspect. The working modality known today as teleworking allows the worker to carry out their tasks from their home or any other place other than the workplace, provided they have a computer or any electronic device with internet access. However, the problem that this work addresses is that despite the fact that work is a human right, recognized both in the Constitution of the Republic of Ecuador and in different international human rights treaties, the limited access and knowledge about the management of Information and communication technologies for a large part of the population have made it a privilege for the few. In this sense, this research has two fundamental objectives. In the first place, to demonstrate the harmful impact of technological innovation in the labor market, bringing with it technological unemployment, for those who cannot access, nor do they know how to use technology. Second, to show that the Ecuadorian State violates the right to work and the right to universal access to new technologies. Finally, one of the main findings of this article is that teleworking is a form of job insecurity; all this using the methods: critical analytical and documentary.

Keywords: technological innovation; Teleworking; human rights; job insecurity; technological unemployment

Inovação tecnológica e teletrabalho: uma análise crítica do ponto de vista dos direitos humanos (Equador)

Resumo: A presente investigação aborda criticamente a inovação tecnológica como fenômeno que veio repensar a forma clássica de execução das atividades de trabalho, mesmo tornando a presença do trabalhador um aspecto secundário; modalidade de trabalho hoje conhecida como teletrabalho, aquela que permite ao trabalhador realizar suas tarefas em casa ou em qualquer outro local que não o local de trabalho, desde que possua computador ou qualquer dispositivo eletrônico com acesso à internet. No entanto, o problema que este trabalho aborda é que, apesar de o trabalho ser um direito humano, reconhecido tanto na Constituição da República do Equador como em diversos tratados internacionais de direitos humanos, o acesso e o conhecimento limitados sobre a gestão de As tecnologias de informação e comunicação para grande parte da população têm tornado um privilégio de poucos. Nesse

sentido, esta pesquisa tem dois objetivos fundamentais. Em primeiro lugar, demonstrar o impacto nocivo da inovação tecnológica no mercado de trabalho, trazendo consigo o desemprego tecnológico, para quem não tem acesso, nem sabe usar a tecnologia. Em segundo lugar, para mostrar que o Estado equatoriano viola o direito ao trabalho e o direito ao acesso universal às novas tecnologias. Por fim, uma das principais conclusões deste artigo é que o teletrabalho é uma forma de insegurança no trabalho; tudo isso utilizando os métodos: analítico crítico e documental.

Palavras chave: inovação tecnológica; teletrabalho; direitos humanos; insegurança no trabalho; desemprego tecnológico

INTRODUCCIÓN

Para empezar, el presente ensayo académico reflexiona y formula algunos planteamientos acerca de un tema coyuntural que ha tomado relevancia durante esta emergencia sanitaria mundial acaecida a raíz de la pandemia causada por el COVID-19 y, además de suma importancia para la sociedad en su conjunto. En esta línea, vale la pena hacer hincapié en que este trabajo tiene una estructura clara, la cual será expuesta a continuación.

En el primer punto se analizará la innovación tecnológica como fenómeno que ha llegado y seguirá sin duda alguna avanzando -el siglo XXI es un ejemplo de aquello- y como se evidenciará, ha trastocado las clásicas formas de ejecutar las actividades laborales, inclusive volviendo hasta secundaria la presencia del trabajador en su lugar de trabajo, permitiéndole trabajar generalmente desde su domicilio mediante medios tecnológicos con conexión a internet. Se analizarán además los efectos de la innovación tecnológica sobre el trabajo y cómo, a raíz de la posibilidad de perder sus fuentes de trabajo, la población ecuatoriana se puede refugiar en la economía popular y solidaria. En este contexto del avance tecnológico aparece el *teletrabajo*, que modifica también la estructura organizacional de las empresas y, por consiguiente la legislación.

Posteriormente, se abordarán concretamente aspectos referentes al teletrabajo, tales como su definición, sus características y su funcionamiento, de la mano de doctrina relevante en materia laboral y normativa (acuerdos emitidos por el Ministerio del Trabajo que forman parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano), reflexionando también acerca de los trabajos que se pueden realizar desde casa y cuales no.

Además, se hará una comparación del teletrabajo con las expresiones *virtual office* y trabajo a domicilio, para luego abordar un tercer punto que reflexione sobre el teletrabajo, pero desde una mirada crítica y de derechos humanos, basándonos en lo dispuesto por la Declaración Universal de Derechos Humanos. Esta es una modalidad de trabajo innovadora; y el trabajo a la vez

es un derecho humano, reconocido tanto en la Constitución de la República como en los distintos tratados internacionales. En este contexto, y en el marco de la innovación tecnológica y el trabajo, lo que se cuestiona es el rol del Estado frente al acceso y la capacitación de la población trabajadora a la tecnología, considerada como actual herramienta de trabajo.

Por último, en un cuarto acápite se reflexiona acerca de la cuarta revolución industrial (la era digital) y uno de sus efectos negativos sobre el mercado laboral, como es la *precariedad laboral*, que afecta con más fuerza a los sectores más vulnerables. Al estar bajamente cualificados, desprovistos de medios tecnológicos e inclusive ignorantes en su manejo, se ven imposibilitados de realizar el teletrabajo e ingresan en el sector informal, realizando un trabajo sumamente precario. Además, como se verá, el teletrabajo, sin una correcta aplicación y control por parte de las autoridades, también es una forma de precariedad laboral, al no respetar el límite de la jornada laboral; invadiendo así la vida privada quienes lo ejecutan.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y TRABAJO

A manera de inicio, es vital introducir este acápite con la definición de *trabajo*. En este contexto, Graciela Monesterolo en su obra *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*, cita a Domingo Campos para quien:

“La noción jurídica concibe al trabajo como toda actividad humana, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, cualquiera sea su finalidad [...]” (Monesterolo, 2015:27).

En otras palabras, la ciencia jurídica entiende que el *trabajo*¹ es toda actividad ejecutada por el ser humano (hombres y mujeres), la persona natural, al servicio o bajo la dependencia de otra (empleador), sin importar si en ésta predomina la fuerza física (material) o la preparación y el conocimiento (intelectual), si es permanente (contrato indefinido) o temporal (contrato

¹ “[...] Al respecto, si bien el gobierno de AP; [Alianza País, partido político al cual pertenecía el ex presidente del Ecuador, el Economista Rafael Correa Delgado, quien ostentó el poder desde el año 2006], con su orientación desarrollista de tipo keynesiano, presenta un interés objetivo en mayores niveles de estabilidad laboral para los sectores sociales. [No obstante, el] mandato 08 o mandato laboral, el cual estipula: Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. [...] Éste es el compromiso encontrado por el gobierno de AP y aquí es donde radica el truco legal: el proceso constituyente no elimina todas, sino algunas formas precarias de contratación laboral, como son la intermediación genérica y el contrato por horas, al mismo tiempo que mantiene vigente la tercerización laboral (como forma sectorial de intermediación), la cual ahora es escondida bajo el tecnicismo de “prestación de actividades complementarias”. Por tanto, mientras que el discurso oficial no deja de ostentar el fin anunciado de la precariedad en el trabajo, la realidad de la explotación laboral no cambia para una parte importante de la fuerza de trabajo”. Véase en Gaussens, 2016.

eventual). No obstante, algo que sí es cuestionable es afirmar que su finalidad es indiferente, en razón de que la misma debe ser lícita.

Antes de continuar, vale la pena hacer un paréntesis para aclarar que lo expresado está pensado para la forma tradicional de trabajo, para la que se requiere de manera indispensable la asistencia física del trabajador a su lugar de trabajo (empresa, oficina, fábrica) durante la jornada legal establecida, de ocho horas diarias (durante los días laborables), cuarenta semanales.

Siguiendo con el hilo conductor, Gerardo Cedrola Spremolla con base en el pensamiento de Diane Gabrielle Tremblay, indica que por:

“[...] [Innovación] tecnológica entendemos cualquier incorporación de nueva tecnología’ a los efectos de generar un cambio en las formas de producir, trabajar, desarrollar un negocio u organizar una empresa [...]” (Cedrola Spremolla, 2017: 105).

Dicho de otro modo, *innovación tecnológica* significa avance en lo que al mundo tecnológico respecta, con la introducción de nueva aparatología. Es importante que el Estado invierta y fomente la investigación, la producción científica – técnica, para así no depender de otros países productores de tecnología, lo cual facilitará la interacción y las relaciones interpersonales, además de influir seguramente en el trabajo, la producción, etc.

Sin embargo, no es posible olvidar una realidad y es que la posibilidad de innovar en la tecnología significa un elevado costo para las empresas, en cuanto a adquisición, mantenimiento, reparación, etc. En este contexto, con toda seguridad, las grandes empresas invertirán en tecnología de punta, haciéndoles más competitivas en el mercado y acentuando aún más la desigualdad.

En concordancia, *“[hablar] de tecnología supone referirse al progreso técnico, y [...] los impactos que aquel puede configurar respecto de las condiciones [...] de trabajo [...]”* (Cedrola Spremolla, 2017: 104). Pues bien, este argumento de que la tecnología influye directamente en el empleo no es del todo acertado, ya que también depende de muchos otros factores, como el comportamiento de las instituciones, la política, la economía. En definitiva, el Estado y las políticas públicas son indispensables para mitigar los efectos negativos de la innovación tecnológica en el trabajo; esta visión responde a un *enfoque contextual condicionado* (Weller, 2020).

Cabe recalcar, además, que una consecuencia de la innovación tecnológica en las empresas tanto públicas como privadas, debería ser la capacitación y aprendizaje de los trabajadores. En este sentido, Enrique De la Garza Toledo plantea una teoría que significa un gran aporte: la *“[...] teoría de la innovación-*

² Dícese de “[...] cualquier conocimiento, habilidad o competencia capaz de poder ser empleado de una manera más o menos sistematizada a efectos de lograr un objetivo determinado. [...]”. Véase Cedrola Spremolla, 2017.

aprendizaje tecnológico, [que] supone que lo principal de la innovación se da en la práctica del proceso de trabajo [...].” (De la Garza, 2014: 77). En definitiva, la referida teoría plantea una relación directa entre el desarrollo tecnológico y el aprendizaje, que adquirirán los trabajadores en la práctica, en el día a día, teniendo pleno contacto con la maquinaria, con sus compañeros de trabajo. En otros términos, es un aprendizaje basado en la experiencia.

No obstante, y para cerrar este acápite, la cara negativa del avance será que, para los trabajadores con menor cualificación y los adultos en una edad avanzada, la tarea de adaptarse y aprender el manejo de las nuevas tecnologías será sumamente difícil. Correrán el riesgo de perder su trabajo, volcándose a la *economía popular y solidaria*³ -modelo económico que caracteriza a Ecuador-, serán sustituidos por la automatización, que es inevitable, o caerán en la precariedad laboral.

EL TELETRABAJO: NOCIONES GENERALES

Sobre la base de lo reflexionado, es factible darse cuenta que el progreso de la tecnología ha incidido en las formas de trabajar; haciendo posible inclusive que los trabajadores desarrollen sus actividades objeto del contrato de trabajo generalmente desde sus hogares; modalidad de trabajo conocida como *teletrabajo*.

Acerca de la referida modalidad de trabajo, Jordi Buira expresa que aquella consiste en:

“[...] [El] desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador [...].” (Buira, 2012: 24).

Dicho de otro modo, el *teletrabajo* es una manera innovadora de desempeñar el trabajo, que hace viable que todo el equipo (empleador – trabajadores) mantenga pleno contacto, reuniéndose por medio de Zoom, Skype, Whatsapp, etc, recibiendo y enviando documentos por medio del correo electrónico. Sin embargo, es imprescindible resaltar que los derechos y las obligaciones laborales de las partes siguen siendo los mismos. En resumen, lo único que cambia es la forma en que se ejecutan las actividades.

Un aspecto inevitablemente negativo del teletrabajo es que *no todos los tipos de trabajo pueden ser ejecutados utilizando las tecnologías de la información y la comunicación*.⁴ Para sostener esta idea, se cita a Federico Vocos y Oscar

³ Dícese de aquel, que proviene de la idea de que “[...] es importante comprender que las diversas formas de organización social comunitarias, en las que ha prevalecido la cooperación, parten con el afán del hombre por satisfacer sus necesidades, las mismas que hoy en día forman parte de un sistema económico [...]”. Véase Torres Peñafiel, Fierro y Alonso, 2017.

⁴ Sin embargo, “[...] ahora están viendo amenazados sus trabajos no sólo los trabajos manuales, sino también quienes realizamos tareas de cuello blanco, como los periodistas, los agentes de

Martínez, quienes señalan que existen dos tipos de trabajos que pueden ser objeto del teletrabajo:

“Tareas de índole administrativa, [...] con especialización media y bajo valor agregado en el tratamiento de la información (por ejemplo ventas telefónicas -telemarketing-, operadores telefónicos, atención a clientes -emergencias, consultas-, recepción de mensajes). Tareas calificadas, con formación profesional que puedan desarrollarse en forma [individual] con contactos esporádicos con el empleador u otros trabajadores [...].” (Vocos y Martínez, 2004).

En esta misma línea, el teletrabajo significaría entonces una opción beneficiosa para quienes pueden ejercerlo por la naturaleza de su trabajo, aún más en tiempos de la pandemia causada por el COVID-19 (coronavirus) para justamente evitar la propagación del virus, precautelando así la vida y la salud de los trabajadores. A la vez, también pondría en riesgo en tiempos actuales, en los que las crisis económica y sanitaria prevalecen, los trabajos de menor cualificación que necesitan estrictamente mano de obra y presencia del trabajador, como por ejemplo agricultores, choferes, carpinteros, albañiles, costureras, etc. que, se ha visto, por no perder su fuente de ingreso acuden a sus trabajos sin importar exponerse al contagio.

En este contexto y en concordancia con lo manifestado en el párrafo anterior:

“La pandemia actual obligó a intensificar sustancialmente el teletrabajo en las empresas sin que existiera una planificación previa que contenga capacitaciones, reorganización de procesos, infraestructuras tecnológicas, o siquiera un marco normativo que especificara con precisión las nuevas reglas del juego, generando preocupaciones latentes tanto en empresarios como en empleados, y los segundos constituyen el grupo más vulnerable” (Iturralde y Duque, 2021:11).

En este sentido, es imprescindible indicar que el COVID 19 puso en evidencia la falta de preparación de los estados; así, durante la emergencia sanitaria declarada en el Estado ecuatoriano desde mediados de marzo del 2020, varios trabajadores tanto del sector público como privado se acogieron obligatoriamente al *teletrabajo emergente*,⁵ (aquel que terminará cuando las

viajes, los vendedores de bienes raíces, los banqueros, los agentes de seguros, los contadores, los abogados y los médicos. Prácticamente no hay profesión que se salve. Todas están siendo impactadas -al menos parcialmente- por la automatización del trabajo [...]”. Véase Oppenheimer, 2018. En este contexto, cabe recalcar que “[...] 37 percent of jobs in the United States can be performed entirely at home. [...] [Nevertheless] The first survey is called the Work Context Questionnaire and includes questions aiming to capture the physical and social factors that influence the nature of work such as interpersonal relationships, physical work conditions, and structural job characteristics [...]”. Véase Dingel y Neiman, 2020. No obstante, se vuelve un ejercicio necesario aterrizar en la realidad ecuatoriana y latinoamericana en la que la brecha tecnológica es marcada: la automatización de los puestos de trabajo que el autor menciona tardará décadas, pero llegará algún momento. Los estados tienen que estar preparados, capacitar a su población, invertir en tecnología e investigación.

⁵ El teletrabajo emergente ha sido una opción válida para afrontar la crisis, logrando que las distintas actividades en sectores tan importantes como: la seguridad social (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), la administración de justicia (Consejo de la Judicatura,

autoridades competentes declaren finalizado el estado de emergencia sanitaria en el territorio nacional), regulado por el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076. Esta norma cubre la implementación del teletrabajo emergente y el registro de los teletrabajadores emergentes, siendo diferente en el *sector público* (la respectiva Unidad de Talento Humano envía el formulario de registro por correo electrónico) y en el *sector privado* (el registro se efectúa por medio del Sistema Único de Trabajo) (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2020a). No obstante, a pesar de los referidos acuerdos ministeriales expedidos por el Ministerio del Trabajo, las reglas del juego aún no están del todo claras: existen algunos vacíos, lo que perjudica al trabajador como la parte más débil de la relación laboral.

En concordancia con lo manifestado, es necesario indicar que *“también surgen inquietudes y nuevos riesgos para el empleador, por ejemplo, si un empleado indica que sufrió un accidente en horas laborales mientras realizaba teletrabajo, ¿cómo lo constataría? [...]”* (Iturralde y Duque, 2021:12). En suma, aún no se ha reformado en Ecuador la resolución CD 513 (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo). En este contexto, el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social debería reformar el citado reglamento e incluir pautas que permitieran determinar y calificar un accidente como *laboral* y, considerarlo *riesgo del trabajo* y, de esa manera evitar abusos por parte de los trabajadores, pretendiendo imputar una responsabilidad al empleador.

Retomando la secuencia y para cerrar este punto, se debe indicar que el teletrabajo está vigente en el Ecuador para el sector privado desde el 24 de agosto de 2016, fecha en la cual entró en vigencia el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, expedido por el Ministerio del Trabajo (órgano administrativo rector en materia laboral en nuestro país) que regula la clasificación del teletrabajo, el contenido del contrato, su naturaleza, la reversibilidad del contrato, la jornada laboral, control, salud y seguridad ocupacional, condiciones del teletrabajador, etc. Por su parte, las directrices técnicas para el teletrabajo en el sector público se codificaron en el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090, norma que entró en vigencia a partir del 18 de mayo de 2017.

Otros términos vitales: *virtual office* y trabajo a domicilio

Virtual office significa *oficina virtual* y se le ha utilizado para referirse a la *administración electrónica*, definida como aquella que necesita:

Corte Constitucional, Corte Nacional de Justicia, juzgados y tribunales, tanto de primer nivel, como cortes provinciales) no se paralicen, sin poner en riesgo la salud de los trabajadores, de sus familias y, de la ciudadanía en general (usuarios, quienes día a día acuden a las diferentes entidades del sector público para realizar diferentes trámites).

“[...] reorganizarse a sí mismo poniendo en el centro la información del cliente. Esto suele implicar a menudo un cambio tecnológico, por ejemplo, conectando los sistemas de información que contienen parte de la información, o introduciendo tarjetas inteligentes que lleven un perfil personal seguro.” (Liikanen, 2003: 14).

En definitiva, lo que se busca es que la ciudadanía tenga contacto con la administración pública por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, lo cual pretende mejorar los servicios públicos, acercándolos a los ciudadanos que no pueden dirigirse presencialmente a las oficinas. No obstante, su implementación significa un gasto para el Estado, en razón de que las distintas instituciones públicas en calidad de empleadores tendrían que suministrar a sus trabajadores y trabajadoras las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo en sus hogares, de manera virtual convirtiendo sus casas en oficinas.

Ahora bien, en lo referente al *trabajo a domicilio* María Aurora Lacavex indica que:

“Los trabajadores a domicilio por lo general son invisibles para las estadísticas: se integran principalmente por mujeres, con frecuencia con escasos ingresos y baja capacitación, que requieren combinar las responsabilidades familiares y tareas domésticas con actividades que les proporcionen ingresos adicionales” (Lacavex, 2009: 90).

No obstante, se debe tener claro y no confundir el *trabajo a domicilio*⁶ con las labores realizadas por maestros de obra, carpinteros, jardineros, etc, en los distintos hogares; en estos casos no existe relación de trabajo, simplemente es una prestación de servicios.

Ahora bien, para cerrar este acápite, la referida autora realiza un ejercicio interesante con respecto al teletrabajo y al trabajo a domicilio y propone que *“[...] se reforme la Ley Federal del Trabajo para incorporar al trabajo a domicilio el concepto de teletrabajo [...]”* (Lacavex, 2009: 117). En este contexto, la jurista considera al teletrabajo como una de las manifestaciones del trabajo a domicilio. Sin embargo, cabe recalcar que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano el teletrabajo y el trabajo a domicilio son modalidades de trabajo distintas.

ANÁLISIS CRÍTICO DEL TELETRABAJO DESDE LOS DERECHOS HUMANOS

En este punto se pondrá énfasis de manera crítica en dos aspectos esenciales: en primer lugar, la conciliación entre vida personal y laboral en el teletrabajo, y en segundo lugar, una reflexión sobre el teletrabajo y la posibilidad de acceso

⁶ El ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce y regula el trabajo a domicilio. Véase en: Ecuador, Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005, art. 271 ss.

a las tecnologías de la información y la comunicación (TICS) como herramientas para realizar el trabajo.

Con este párrafo introductorio es posible iniciar el análisis, indicando que los *derechos humanos* son un:

“Conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todas ellas, que se reconocen al ser humano, considerado individual y colectivamente [...]” (Rodríguez y Rodríguez y Carbonell, 2009).

En otras palabras, se trata de derechos que amparan y que los diferentes ordenamientos jurídicos reconocen a todos los individuos sólo por *ser humanos* y pertenecer a una sociedad. El Estado es además responsable por garantizar a la población su pleno goce y ejercicio.

En este contexto, es de vital trascendencia hacer un paréntesis para profundizar lo dispuesto por la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948: art. 23).

De lo manifestado se desprende una visión más amplia, que pone en evidencia que el trabajo es un derecho humano. No obstante, todas las personas tienen derecho a escoger libremente su opción de trabajo, y una vez ingresadas al lugar, empresa, fábrica, tendrán derecho a condiciones de igualdad, de salud y seguridad, de protección contra el desempleo -que en Ecuador se garantiza por medio del Seguro de Desempleo. Además, todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a un trabajo decente, lo que implica percibir una remuneración o contraprestación económica que permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su grupo familiar, correspondiendo a la noción de dignidad humana. Ahora bien, otra idea interesante, es que si el salario no fuese suficiente, sería completado por medios de protección social, lo que en el Estado ecuatoriano no se aplica.

Para aterrizar, si bien es cierto que todos los seres humanos tienen derecho al trabajo, también tienen derecho a un tiempo de descanso (descanso forzoso, descanso obligatorio, descanso anual); para ello existe una jornada laboral establecida en el Código del Trabajo. En este sentido, en el caso del teletrabajo este hilo entre la vida personal y el trabajo es fácil de romper, debido a la falta de control de la jornada y a la facilidad de que el empleador se ponga en contacto con el trabajador a cualquier hora sin respetar sus horas de descanso. Sin embargo, en septiembre de 2020 entró en vigencia el Acuerdo Ministerial

MDT -2020-181, que regula entre otros aspectos el *derecho del teletrabajador a la desconexión*.⁷

Pues bien, en cuanto al segundo tema, el acceso a las TICS es limitado en el Ecuador. En diciembre del 2019, previo al inicio de la pandemia del COVID-19, conforme datos oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), únicamente 45,54% de hogares ecuatorianos tenía acceso al servicio de internet, 28,47 % poseía una computadora portátil y 23,28% una computadora de escritorio⁸; no es posible comparar estadísticamente esta situación con la actualidad, en razón de la ausencia de datos oficiales del año 2020⁹.

Al respecto, el papel del Estado es fundamental:

“[...] [facilitará] [...] el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada [...].” (Constitución de la República del Ecuador, 2008: art. 17).

En el caso del Ecuador con mucha más razón, debido a que se caracteriza por ser un *estado constitucional* y su responsabilidad es garantizar a toda la población, en igualdad de condiciones, el pleno y efectivo goce de los derechos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales; el acceso a las TICS y el trabajo son parte de la gama de derechos constitucionales. En el teletrabajo, el goce del derecho al trabajo depende del acceso a las tecnologías de la información y la comunicación.

Este argumento tiene fuerza en la actualidad, ya que el siglo XXI está caracterizado por la globalización y la innovación tecnológica. Sin embargo:

⁷ “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 [...]”. Véase en: Ecuador Ministerio del Trabajo, 2020b.

⁸ Véase en: Ecuador Instituto Nacional de Estadísticas Censos, “Encuesta Tecnológica Información Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación”, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, accedido el 31 de marzo de 2021, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/tecnologias-de-la-informacion-y-comunicacion-tic/>.

⁹ Ahora bien, cabe recalcar que “[...] América Latina y el Caribe está posicionada en un nivel de desarrollo intermedio respecto a otras regiones del mundo en términos de desarrollo de su ecosistema digital. Con un índice de 49.925 (en una escala de 0 a 100), la región está en una posición más avanzada respecto a África (35.05) y Asia Pacífico (49.16). Sin embargo, pesar de los avances significativos de los últimos 15 años en el desarrollo de su ecosistema digital, América Latina y el Caribe todavía muestra un rezago respecto a Europa occidental (con un índice de 71.06), América del Norte (80.85), Europa del Este (52.90) y los Estados Árabes agrupados en torno al acrónimo MENA (55.54). A este rezago se suma una tasa de crecimiento anual del índice inferior a la de otras regiones. En efecto, América Latina y el Caribe pertenece al grupo de países del mundo emergente que presenta una moderada tasa de crecimiento anual de su digitalización”. Véase Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020.

“[Para] ejercer como ciudadano digital se deben cumplir tres condiciones: acceso a internet, conocimiento en el manejo de las herramientas de internet y apropiación por el usuario de la utilidad de internet para la interacción. Si se tiene en cuenta la brecha digital en América Latina, [su ejercicio] [...] se reduciría, a ciertos sectores definidos por su edad, condición social y grado de conectividad [...]” (Fernández y Bravo, 2019: 20).

En este contexto, y para terminar con la reflexión sobre el tema, de lo manifestado por los autores se desprende que en la era digital en la que nos encontramos actualmente no todos serían ciudadanos digitales, acentuándose aún más la brecha de desigualdad en Latinoamérica, continente dependiente de otros países productores de tecnología. La situación afecta en especial a grupos vulnerables como los adultos mayores; los trabajadores del sector informal que viven en una alta precariedad laboral y cuyos ingresos no superan ni el salario básico unificado; los niños, jóvenes y adultos que residen en zonas marginales para quienes las nuevas tecnologías y la conectividad a internet son un lujo. El internet debería ser un servicio básico garantizado por el Estado. Todos somos ciudadanos con derechos y deberes; justamente en el próximo punto se abordará la precariedad laboral como una de las consecuencias negativas de la cuarta revolución industrial que afecta al empleo, pero sobre todo y con más fuerza a los grupos marginales.

UNO DE LOS EFECTOS NOCIVOS DE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL: LA PRECARIEDAD LABORAL

Para reforzar lo expresado en todo este trabajo, “[...] *[el] cambio tecnológico siempre ha sido considerado una amenaza para el empleo [...]*.” (Gutiérrez, 2011:133). Sin embargo, como ya se ha dicho, es un suceso inevitable en pleno siglo XXI. La era digital o cuarta revolución industrial sin duda alguna está afectando de varias maneras al empleo, tanto a quienes tienen acceso a las nuevas tecnologías, saben manejarlas y están en condiciones de desarrollar el teletrabajo, como a los sectores más vulnerables quienes por no contar con estas posibilidades han sido víctimas del *desempleo tecnológico o automatización*, incorporándose así al sector informal y desarrollando un trabajo en condiciones precarias para poder subsistir y evitar quedar en el desempleo.

Con respecto a la precariedad, Mariana Barattini, en su artículo *El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?* sobre la base del pensamiento de Aguiar, señala que:

“[...] La OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado; [...] pero siempre la precariedad era pensada como un efecto no deseado [...] de la incorporación de las tecnologías al proceso productivo y la implementación de nuevas formas de organización del trabajo [...]” (Barattini, 2009: 1).

Como se observa, desde hace varias décadas el organismo internacional rector en materia laboral se refiere al término *precariedad*. Este fenómeno genera incertidumbre en la clase trabajadora, en razón de que estas personas han sido contratadas por un periodo de tiempo determinado o no han celebrado un contrato individual de trabajo, instrumento que contempla los derechos y obligaciones de las partes y brinda seguridad jurídica; al no gozar de estabilidad laboral, son conscientes de que su empleo pende de un hilo.

A pesar de ello, cabe recalcar que en el Ecuador, a partir del 20 de abril del 2015 con la vigencia de la *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*, se reformó el artículo 11 del Código del Trabajo y se sustituyó el contrato a plazo fijo por el contrato indefinido como una modalidad típica contractual; como se deducirá de planteamientos posteriores, esto no significa que en la práctica no exista precariedad laboral en Ecuador.

En este contexto, la doctrina resalta dos de las características principales de la precariedad:

"[...] Hiperactividad: el imperativo a adaptarse a la disponibilidad constante [y, la] [simultaneidad] la capacidad de manejar a la vez los distintos tiempos y velocidades de múltiples actividades [...]." (Barattini, 2009: 6).

Dicho de otro modo, también es precariedad laboral la que padecen los trabajadores con un nivel de preparación medio y alto cuando se irrespeta su jornada de trabajo máxima, sin pago de jornada suplementaria por la dificultad de control; cuando se les exige una hiperconectividad, sin tomar en consideración que tienen que estar pendientes también de su familia (lo que se ha acentuado últimamente en tiempos de pandemia, con el teletrabajo emergente, difuminando la esfera personal de la profesional); cuando se los esclaviza a las máquinas, afectando inclusive su salud. En concordancia, existen estudios que clasifican la precariedad laboral en tres grandes grupos:

"[...] [Por] un lado, los chainworkers (o propiamente precarios), es decir, todos los trabajadores atípicos contratados en los servicios [...] que viven condiciones de chantajeabilidad continua impuesta por la incertidumbre ante la renovación del contrato de trabajo; por otro, los brainworkers o cognitarios, es decir, todos aquellos que, con salarios ínfimos y horarios de trabajo cada vez más largos, prestan sus saberes y conocimientos en las empresas del trabajo [...]; por último, los migrantes, esto es, sujetos a los que las políticas de extranjería europeas abocan a relaciones laborales totalmente desreguladas, con frecuencia ilegales, con gran probabilidad informales [...]." (Barattini, 2009: 8).

En otras palabras, queda claro que el teletrabajo es una de las tantas formas de precariedad laboral. Tal como se desprende del pensamiento anterior, los teletrabajadores se encontrarían dentro de los *brainworkers* o cognitarios - como los conoce la autora-, en razón de que a pesar de las largas jornadas de teletrabajar, inclusive en estos últimos meses durante la emergencia sanitaria mundial, varias empresas tanto públicas como privadas en Ecuador se han

acogido a la llamada *reducción emergente de la jornada laboral* (que no puede exceder el 50%), a la cual consecuentemente le acompaña sin distinción alguna la reducción de la remuneración. El resultado en varios casos es un salario inferior al mínimo vital, figura legal incorporada en Ecuador a partir de la vigencia de la *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*.

Para cerrar el presente trabajo, sumamos el caso de los trabajadores de *Uber*, quienes viven al día, sin poder exigir, al menos en el caso ecuatoriano, el cumplimiento de un deber fundamental de la parte empleadora, como es la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), estando totalmente desprotegidos frente a una contingencia o riesgo social que se pueda presentar durante su jornada laboral. A este grupo de trabajadores, Francesca Bria los llama “[...] *emprendedores precarizados [por el] capitalismo de plataformas [...]*” (Bria, 2019: 117). Son personas vulnerables que no han logrado entrar en el mercado laboral formal (ya sea por falta de preparación o de oportunidades) seguro y, con garantías; pelean al menos por un salario digno que les permita cubrir sus necesidades básicas y, al no tener estabilidad laboral, se ven obligados a callar cualquier atropello a sus derechos.

Es más, ni siquiera “[...] *hay posibilidades de establecer acuerdos colectivos*” (Bria, 2019: 117), en razón de que se les priva de ejercer un derecho que la Constitución de la República del Ecuador reconoce a todos los trabajadores, el de organizarse para defender de manera colectiva sus derechos laborales frente al empleador, por medio de las asociaciones profesionales de trabajadores como sindicato, comité de empresa y, comité central único.

CONCLUSIONES

Posterior a la investigación realizada, es posible indicar que, en primer lugar, la era tecnológica conlleva la necesidad de replantearnos el concepto clásico de trabajo. Además, conforme al enfoque contextual condicionado desde el que se ha visto el impacto de la innovación tecnológica en el empleo, que el Estado ecuatoriano no tomó las decisiones adecuadas para mitigar los efectos negativos de la era digital en el mercado laboral. Ahora bien, también es cierto que el gobierno nacional se puede amparar en la falta de recursos económicos para adquirir nueva tecnología, para democratizarla equitativamente hacia toda la población, tomando en consideración de forma especial a los ciudadanos en condiciones de vulnerabilidad. En América Latina, mucho más en Ecuador, la automatización está destruyendo y absorberá aún más plazas de trabajo, dejando a los individuos menos favorecidos, al menos en lo que a recursos y educación respecta, en el desempleo, la informalidad (trabajos precarios), o refugiados en la economía popular y solidaria como una salida paliativa. Esta situación es sumamente grave en un Estado Constitucional.

El Estado ecuatoriano no ha cumplido con su deber estipulado en el numeral 2 del artículo 17 de la Constitución de la República, en razón de que no

garantiza el acceso universal a las tecnologías de la información y la comunicación: como se expresó en el texto, conforme datos oficiales del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), a nivel nacional únicamente 45,54% de hogares ecuatorianos tiene acceso al servicio de internet, 28,47% posee una computadora portátil y 23, 28% una computadora de escritorio.

Para continuar, otro aspecto vital es que de conformidad con el concepto de *ciudadanía digital* aportado por Joselito Fernández y Rocío Bravo, estos seres humanos no serían considerados ciudadanos, debido a que no cuentan con el acceso a, ni las destrezas necesarias para el manejo de los nuevos equipos y de las herramientas de internet, lo cual trastoca el clásico concepto de ciudadanía.

Por todo lo expuesto, y en el marco del teletrabajo como una sus modalidades, se cuestiona la naturaleza del trabajo como un derecho humano de todos los ciudadanos, considerándolo más bien como un privilegio de pocos, de aquellos que tienen la posibilidad y reúnen requisitos como el acceso a internet (conectividad) y el conocimiento en el manejo de las nuevas tecnologías; esta situación acentúa mucho más la desigualdad social y aumenta las tasas de desempleo y subempleo.

Es más, se concluye también que el teletrabajo mal aplicado es otra de las formas de precariedad laboral: si bien es cierto que existe el derecho a la desconexión de los teletrabajadores, regulado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano por el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, hace falta el debido control por parte de las autoridades administrativas de trabajo, a fin de que en las empresas tanto públicas como privadas se garantice este derecho. Es necesario establecer sanciones para los empleadores que requieran a los teletrabajadores en sus horas de descanso, justamente para evitar que las excesivas jornadas de trabajo interrumpan su vida privada y no les permitan disfrutar momentos de ocio, ya que el trabajo debería ser una actividad gratificante, no esclavizante, y no debería afectar la salud de quienes lo desarrollan.

Para finalizar, una conclusión inevitable a la que se llega es que el Estado ecuatoriano podría ser responsable por la vulneración de dos derechos fundamentales reconocidos en la Constitución: el derecho al trabajo y el derecho al acceso universal a las TICs.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barattini, M. (2009), El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?, *Polis Revista Latinoamericana* (24).
- Bria, F. (2019), Ingreso básico y precariedad laboral en la economía de los robots, *Nueva Sociedad* (279).

- Buira Ciprés, J. (2012), *El teletrabajo entre el mito y la realidad*, España: Editorial UOC.
- Cedrola Spemolla, G. (2017), El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales, *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo* (31).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID - 19*, Santiago de Chile: CEPAL.
- De la Garza Toledo, E. (2014), ¿Innovación y Aprendizaje Tecnológicos sin trabajo? Crítica de las teorías de innovación y aprendizaje neoschumpeterianas, *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho* (31).
- Dingel, J. y B. Neiman (2020), *How Many Jobs Can Be Done at Home?*, NBER Working Paper Series. Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w26948>.
- Ecuador (2008), *Constitución de la República del Ecuador*, Ecuador, Registro Oficial 449.
- Ecuador Instituto Nacional de Estadísticas Censos, “Encuesta Tecnológica Información Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación”, *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*, accedido el 31 de marzo de 2021, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/tecnologias-de-la-informacion-y-comunicacion-tic/>.
- Ecuador, Ministerio del Trabajo (2020a), *Acuerdo Ministerial N.° MDT 2020-076*.
- Ecuador, Ministerio del Trabajo (2020b), *Acuerdo Ministerial N.° MDT 2020-181*.
- Estados Unidos (1948), *Declaración Universal de Derechos Humanos*, Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Fernández, J. y R. Bravo. (2019), El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital, *Crítica y Resistencias Revista de conflictos sociales latinoamericanos* (9).
- Gaussens, P. (2016), ¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el ecuador de la “revolución ciudadana” (2007-2013), *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (23), 36 - 37.
- Gutiérrez Barbarrusa, T. (2011), *La incidencia del cambio tecnológico en el mercado de trabajo. La precariedad laboral*, Madrid: Dykinson / Universidad Rey Juan Carlos.
- Iturralde, C.A. y L. Duque. (2020), Precarización del teletrabajo en Ecuador en Contexto de Covid - 19: Variables de análisis desde el enfoque Marxista, *Chakiñan Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* (10).
- Lacavex, M. A. (2009), ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (9).
- Liikanen, E. (2003), Administración Electrónica y la Unión Europea, *Novática* (162).
- Monesterolo Lencioni, G. (2015), *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*, Loja: Biblos Lex.

- Oppenheimer, A. (2018), *¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización*, México: Penguin Random House.
- Rodríguez y Rodríguez, J. y M. Carbonell (2009), “Derechos Humanos”, en Carbonell, M. (coord.), *Diccionario de Derecho Constitucional* (481-484), México: Porrúa / UNAM.
- Torres Peñafiel, N., P. Fierro y A. Alonso. (2017), Balance de la Economía Popular y Solidaria en Ecuador, *Economía y Desarrollo* (1).
- Vocos, F. y O. Martínez (2004), *Nuevas formas de organización del trabajo y movimiento obrero: Una visión crítica del teletrabajo*: Ponencia presentada en las VI Jornadas de Sociología en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Weller, J. (2020), Las transformaciones tecnológicas y el empleo en América Latina: oportunidades y desafíos, *Revista CEPAL* (130).