

Trabajo de Titulación como requisito previo para la obtención del título de Magíster en
Derecho Mención Gestión Pública

La pandemia de COVID-19 como pretexto para afectar los derechos laborales de servidores y trabajadores del sector público entre 2020 y 2021: Estudio de caso del teletrabajo y la modificación de condiciones de trabajo en el Ministerio del Trabajo en Quito.

Autora: Gabriela Adriana Analuisa Tacuamán
Directora: Dra. Graciela Ana Monesterolo Lencioni

RESUMEN

Este estudio se ha centrado en el análisis de las normativas específicas dictadas entre el 2020 y 2021, con las que se implementó el teletrabajo emergente en el contexto de la pandemia del COVID-19 y sus efectos. El estudio versó sobre los servidores y trabajadores del Ministerio del Trabajo en Quito. Se investigó la implementación del teletrabajo a partir de la pandemia para determinar si con ello se violentaron principios y derechos laborales en vista del incremento de la carga de trabajo. Dicho incremento obedeció a las gestiones laborales, familiares, actividades de cuidado que generaron jornadas extendidas de trabajo, conllevando así a un desequilibrio económico, inequidad y falta de solidaridad con los empleados públicos. Se evidenciaron falencias y vacíos normativos que es de esperar se corrijan.

Palabras clave:

Teletrabajo. Jornada laboral. Derechos laborales mínimos. Pandemia y trabajo. Servidores públicos y Covid. Medidas emergentes.

Quito, 2023

ABSTRACT

This study has focused on analyzing the specific regulations issued between 2020 and 2021, with emerging teleworking and implementation in the context of the COVID-19 pandemic and its effects. The study dealt with the servers and workers of the Ministry of Labor in Quito. The teleworking implementation since the pandemic had investigated to determine if this violated labor principles and rights because of the increased workload. Said increase was due to labor, family, and care activities that generated extended work hours, thus leading to an economic imbalance, inequality, and lack of solidarity with public employees. Flaws and regulatory gaps evidenced that hopefully will be corrected.

Keywords:

Telecommuting. Workday. Minimum labor rights. Pandemic and work. Public servants and Covid. Emerging measures.

1.- Introducción: Empleo público y pandemia

1.1 Antecedentes.

Con la llegada de la pandemia del covid-19, el 11 de marzo del año 2020, la sociedad se vio afectada en muchos ámbitos, particularmente en temas de salud y trabajo. El ciclo laboral dio un importante giro al aplicar la modalidad telemática ante la contingencia. Esto se tradujo en la expedición de normativas como medidas de prevención para que los servidores y trabajadores del Ministerio del Trabajo continúen con sus labores diarias y a la vez no se vea afectada su salud.

Como consecuencia de lo dicho, se declaró el estado de excepción mediante el Decreto Ejecutivo Nro. 1017; y con posterioridad se expidieron directrices y normas sobre el teletrabajo, la reducción de la jornada y la consecuente reducción de la remuneración. Dichas directrices fueron expedidas por el Ministerio de Trabajo, mediante los acuerdos Nro. MDT-2020-076 y MDT-2020-133, respectivamente. La Ley Orgánica del Apoyo Humanitario, reformó el Código del Trabajo y la Losep, incorporando el teletrabajo como forma de organizar el trabajo. La emergencia sanitaria obligó someter a la ciudadanía a un confinamiento por lo cual se impulsó la modalidad laboral de teletrabajo.

1.2 Problema

Con la pandemia se implementaron normas y directrices emergentes que afectaron los derechos laborales de los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, tales como derecho a una jornada máxima del trabajo, derecho a la desconexión y derecho a una remuneración íntegra. Por esta razón, nos preguntamos ¿De qué manera la pandemia de covid-19 fue un pretexto para afectar los derechos laborales de los servidores y trabajadores del sector público entre 2020 y 2021 a través de la aplicación de las medidas emergentes?

1.3 Objetivo

Frente a la problemática expuesta, nos hemos propuesto evaluar el impacto de las medidas emergentes implementadas por el Ministerio del Trabajo a sus servidores públicos como consecuencia de la pandemia.

1.4 Marco teórico y normativo

1.4.1 Derechos laborales mínimos

Cuando hablamos de derechos laborales mínimos nos referimos a aquellos derechos establecidos en favor de las personas trabajadoras en la legislación que se caracteriza por ser eminentemente protectora de los mismos. Son aquellos que sin necesidad de pacto son reconocidos y declarados como irrenunciables, resultado de conquistas laborales que se encuentran recogidas en el bloque de constitucionalidad; como, por ejemplo: jornada máxima, por regla general, no puede exceder de 8 horas diarias ni de 40 horas a la semana; derecho a descanso y consecuente desconexión digital; derecho a percibir la remuneración por sobre los mínimos legales, y de manera íntegra, es decir, sin descuentos.

Respecto a la jornada máxima, el Art 47 del Código de Trabajo, el Art. 25 literal a) de la LOSEP y Art. 24 de su Reglamento General, establecen que, tanto para los obreros sujetos al Código de Trabajo como para el régimen general de servidores públicos, para, las jornadas máximas laborales son de ocho horas diarias de lunes a viernes, con cuarenta horas semanales con un período de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, mismas que no estarán incluidas en la jornada laboral.

Ante la emergencia sanitaria el empleador podía reducir la jornada laboral ordinaria o parcial de sus trabajadores según su modalidad contractual, hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%) de la jornada, por lo que su remuneración correspondía al total de sus horas trabajadas,

aunque ésta no podía ser menor al 55% de la fijada previo a la reducción emergente de la jornada (Art. 20 Ley de Apoyo Humanitario) (19 de junio de 2020).

Similar reducción estaba ya contemplada en el Código del Trabajo, por reforma introducida por el Suplemento del Registro Oficial No. 720 (28 de marzo de 2016), y que consta como primer artículo innumerado agregado al Art. 47. 1, que determina lo siguiente:

En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajadores, y por un período no mayor a 6 meses renovables por 6 meses por una sola ocasión, la jornada de trabajo podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio del Trabajo, hasta un límite no menor a 30 horas semanales.” (Código del Trabajo, Art. 47.1)

Cabe destacar, en todo caso, que la reducción emergente fue aún más gravosa que la prevista en el Código del Trabajo. Consecuentemente se afectaron las condiciones tanto sociales como económicas de los funcionarios del Ministerio del Trabajo pues al reducirse su sueldo, se redujo igualmente su capacidad adquisitiva la que está conectada en forma directamente proporcional con la capacidad económica del país, lo que conllevó a la disminución del poder adquisitivo de la cadena económica familiar, es decir se redujo en forma sustancial los ingresos a la microeconomía y luego a la economía nacional, pero esto como resultado de la gran desaceleración mundial por el efecto dominó de las grandes potencias mundiales.

En cuanto al derecho de descanso y de desconexión el teletrabajador en el ordenamiento jurídico prevé descansos semanales (dos días, por lo general sábados y domingos), obligatorios (días feriados) y vacaciones anuales de 15 y 30 días, según se trata de trabajadores sujetos al Código del Trabajo o a la Losep, respectivamente. Es decir, una vez culminada la jornada laboral de 8 horas como máxima deben gozar del descanso legal.

Con el impulso que tomó el teletrabajo se vio la necesidad de regular de manera expresa el derecho a la desconexión laboral, esto es, a no atender mensajes, llamadas telefónicas o correos electrónicos relacionados con su trabajo, fuera de su jornada.

En este sentido el párrafo quinto del artículo innumerado de la Disposición Reformatoria

Tercera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario dispone que:

La institución empleadora deberá respetar el derecho del teletrabajador a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual éste, no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (LOAH, 2020).

Por último, sobre el derecho a la remuneración íntegra, el trabajador tiene derecho a recibir el cien por ciento de su salario, es decir recibir un sueldo sin retenciones ni descuentos salvo aquellas ordenadas o permitidas por la ley. Ejemplo de las primeras serían las retenciones por aportes al IESS, por el impuesto a la renta, retenciones judiciales por concepto de pensiones alimenticias; y ejemplos de las segundas la multas o anticipos. El derecho de percibir una remuneración íntegra fue afectado por la reducción emergente de las jornadas, y consecuentemente de la contraprestación económica, lo que impactó la economía tanto personal como familiar del teletrabajador. Al respecto, Monesterolo, afirma que:

En caso de inobservancia, igualmente faculta al trabajador a solicitar el visto bueno, con las consecuencias ya anotadas. Esto quiere decir que no puede ser disminuida, salvo los casos facultados y exigidos por la ley. Entre los primeros, es decir las circunstancias por las cuales se puede descontar la remuneración se encuentran: multas que de conformidad al reglamento interno el empleador pueda imponer a la persona trabajadora, o los días no trabajados; o el valor por la compra de los artículos producidos por la empresa en la que labora, o bien, las cuotas de algún préstamo que eventualmente el empleador haya concedido. (Monesterolo, Graciela, 2020, 28)

2. Medidas emergentes aplicadas a los servidores y trabajadores del Ministerio de Trabajo durante la pandemia

Dentro de las medidas que se tomaron por parte del Gobierno ecuatoriano, para afrontar la crisis sanitaria del COVID 19, que duró aproximadamente dos años, se encuentran dos medidas alternativas que se asumen dentro de los campos médico y social: las primeras de bioseguridad y la segunda de distanciamiento social.

Tales medidas fueron implementadas desde el inicio de la pandemia y fueron cambiando progresivamente según el avance del tratamiento y prevención de semejante azote. De allí nace la necesidad de cambiar de trabajo, la forma de realizar el trabajo, cobrando protagonismo el teletrabajo. Esta medida era particularmente direccionada para las personas que pertenecen a grupos vulnerables.

Se priorizó la garantía del derecho mínimo de los trabajadores, que tiene concordancia con el concepto de teletrabajo, que consiste en realizar las actividades laborales en un lugar distinto al habitual, el cual preferiblemente fue, el hogar de los servidores públicos, e incluso se obligó a que las personas que ocupaban cargos de confianza, también realicen sus labores desde su hogar, esto a fin de evitar el contacto entre los servidores y reducir el riesgo de contagio, al respecto de esta definición del teletrabajo, Sánchez (2022) señala que “Se trata de aquella prestación de servicios lícitos, remunerados y personales, que se realizará a distancia utilizando las TIC, pasando a ser la presencia del colaborador en el centro del trabajo un elemento secundario no indispensable” (p. 20).

Si bien el Código del Trabajo determina que en nuestro país se establece una jornada máxima de ocho horas diarias y un máximo de cuarenta semanales, dejando dos días por concepto de descanso en beneficio del trabajador, lo que se vio afectado al aplicarse las medidas emergentes por efecto de la pandemia Covid-19.

Con el uso de la tecnología que se aplicó para el teletrabajo, igualmente se creó el derecho del trabajador a desconectarse de los medios tecnológicos que fueron utilizados para ejercer su jornada laboral, y este derecho se plasmó en varios articulados de la Ley de Apoyo Humanitario, la misma que garantizó el derecho a la desconexión en igual proporción al servicio prestado.

A pesar de estas medidas, se mantenía vigente el principio pro operario, ya que al existir dudas sobre el tiempo que el trabajador iba a ocupar en sus actividades también se creó incertidumbre sobre cuál sería el monto que debería recibir por la nueva jornada laboral.

El artículo 93 del Código del Trabajo dispone que a pesar de que el trabajador debe disfrutar de dos días de descanso semanales, también gozará el derecho a percibir su remuneración íntegra, sin que sea reducido por ningún concepto, lo que contradujo la Ley de Apoyo Humanitario, pues en esta norma se dejó a libre voluntad tanto del trabajador, así como del empleador para llegar a un acuerdo en el cual podía reducirse su sueldo acorde con el tiempo de trabajo prestado.

Al tiempo que se iba superando la crisis sanitaria, ya no era necesario mantener ciertas medidas por lo que se dejó, paulatinamente, a voluntad, la observancia de las estrictas medidas de bioseguridad, como por ejemplo el uso de mascarillas (cubre boca), el uso del alcohol y en especial la limitación de las formas de saludos de las personas, que era lo que se estimaba como medio de contagio entre los trabajadores.

2.1. Metodología

La metodología aplicada en la investigación es cuantitativa pues concuerda con el planteamiento del problema y la profundidad o alcance del estudio, ya que para este tipo de investigación es aplicable varios métodos, sin embargo, el cuantitativo es el más adecuado para obtener resultados comprobados en esta exploración.

Para el efecto se aplicó una encuesta a servidores del Ministerio del Trabajo, con el propósito de determinar cómo se afectaron los derechos laborales a estos servidores públicos, y a partir de ello proponer recomendaciones para que, esta institución aplique de manera eficiente esta modalidad laboral telemática, garantizando todos los derechos de sus dependientes.

2.2 Encuesta

Se realizó una encuesta a los servidores del Ministerio del Trabajo dentro de la que se incorporaron indicadores de las medidas emergentes referidas a la jornada laboral, derecho a la desconexión, remuneración y teletrabajo.

Se debe mencionar que al inicio de esta investigación se contaba el ofrecimiento por parte del Ministerio del Trabajo de dar las facilidades para realizar esta encuesta, sin embargo, pese a que se cumplieron con los requisitos exigidos, finalmente no se obtuvo la apertura necesaria. Por esta razón, se aplicó la encuesta de forma directa, personal, aunque anónima y confidencial a 19 servidores activos del Ministerio del Trabajo en Quito. A continuación, el detalle de las tabulaciones resultado de la encuesta.

Tabulación (gráficos)

Gráfico 1

¿Cuál es su género?:
19 respuestas

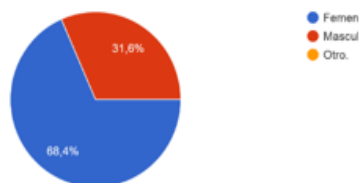


Gráfico 5

Señale bajo qué modalidad laboral prestó sus servicios durante la pandemia:
19 respuestas

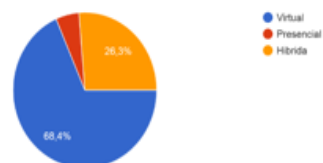


Gráfico 2

¿Cuál es su edad actual?:
19 respuestas

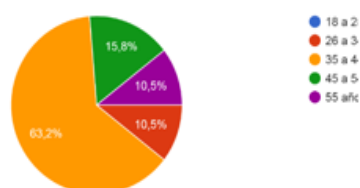


Gráfico 6

¿En qué nivel considera que la reducción de la remuneración le afectó para honrar sus compromisos económicos, personales y familiares?
19 respuestas

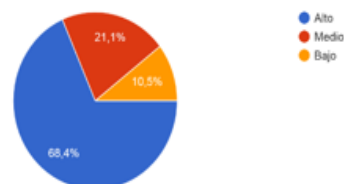
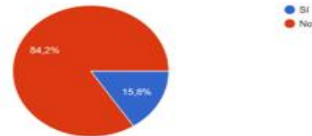
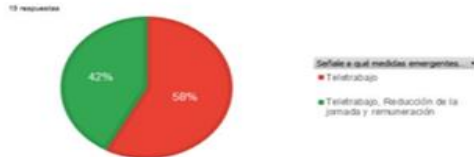


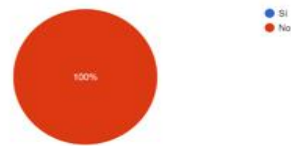
Gráfico 3

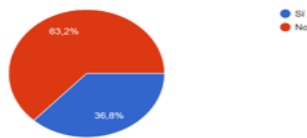
 Señale bajo qué régimen laboral presta sus servicios:
 19 respuestas

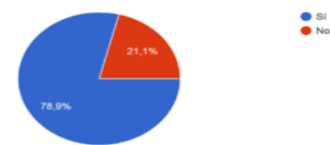
Gráfico 7

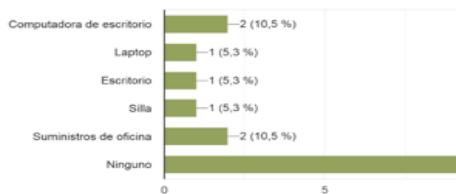
 ¿En caso de haber accedido al teletrabajo, tuvo una capacitación previa?
 19 respuestas

Gráfico 4

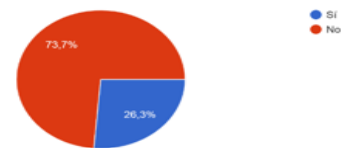
 Señale a qué medidas emergentes se acogió (aplica Código de Trabajo y LOSEP):
 19 respuestas

Gráfico 8

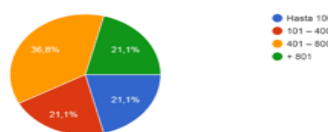
 ¿En caso de haber accedido al teletrabajo, la conexión a internet y los gastos generados fueron asumidos por el Ministerio de Trabajo?
 19 respuestas

Gráfico 9

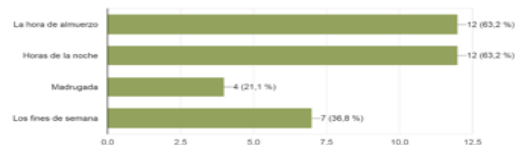
 ¿Contó con los implementos necesarios para realizar el trabajo?
 19 respuestas

Gráfico 13

 ¿El Ministerio de Trabajo le estableció un horario específico para el teletrabajo?
 19 respuestas

Gráfico 10

 Señale que implementos o equipos fueron suministrados por el
 19 respuestas

Gráfico 14

 ¿El Ministerio de Trabajo respetó su derecho a la desconexión una vez culminada su jornada laboral?
 19 respuestas

Gráfico 11

 ¿Cuánto invirtió en su estación de trabajo dentro de su domicilio?
 19 respuestas

Gráfico 15

 En caso de ser negativa su respuesta señale si le contactaban para realizar requerimientos laborales en:
 19 respuestas

Gráfico 12

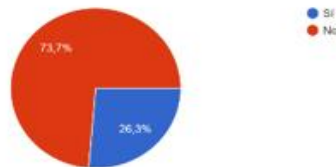
 ¿Los gastos generados por usted en la implementación de su estación de trabajo y el consumo de los servicios básicos fueron reembolsados o reconocidos en su remuneración por parte del Ministerio de Trabajo?
 19 respuestas

Gráfico 16

 ¿Usted se sentía obligado a responder correos, mensajes, llamadas fuera del horario laboral?
 19 respuestas


Gráfico 17

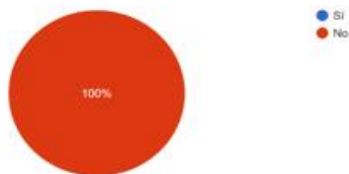
¿Tuvo alguna represalia, llamado de atención o sanción por no haber atendido recibidos y despachados fuera de la jornada?
 19 respuestas


Gráfico 18

¿Por las horas extras trabajadas, recibió los recargos legales?
 19 respuestas


Gráfico 19

¿Usted dio aviso a las autoridades sobre la vulneración a alguna de las medidas a las que se acogió?
 19 respuestas



Análisis de resultados:

Como nos habíamos propuesto al inicio de esta investigación, y analizando los resultados de la encuesta conforme consta en los gráficos arriba enumerados se desprende el siguiente escenario:

Con respecto a la jornada laboral el 78.9% de los encuestados han manifestado que el Ministerio de Trabajo estableció un horario específico para teletrabajar bajo la modalidad telemática, sin embargo, a pesar de haber existido una jornada ya establecida por la institución el 89.5% ha mencionado que se sentía obligado a responder correos, mensajes, y llamadas fuera de su horario laboral.

Una vez culminada la jornada laboral, el 73.7% de los servidores públicos han señalado que el Ministerio del Trabajo no respetó su derecho a la desconexión, los mismos que habrían

sido contactados para realizar requerimientos laborales en el horario del almuerzo y horas de la noche alcanzando un porcentaje entre los dos espacios de descanso de 63.2%.

La reducción de la remuneración afectó en un 68.4% a los servidores públicos para honrar sus compromisos económicos, personales y familiares; sumándole a esto que con respecto a las horas extras el 100% de los servidores no recibieron los recargos legales correspondientes. Asimismo, el 100% de los encuestados tuvieron que cubrir los gastos generados a la conexión a internet, implementación de la estación de trabajo y consumo de servicios básicos, por cuanto dichos consumos no fueron asumidos por el Ministerio del Trabajo, los mismos que no han sido reconocidos o reembolsados en su remuneración por parte de esta cartera de Estado.

El 68.4% de los servidores públicos se acogieron a la modalidad virtual durante la pandemia y el 26.3% a la modalidad híbrida, los mismos que previo a acceder al teletrabajo no tuvieron ninguna capacitación, resultado que recae en la encuesta con un 84.2%.

Respecto a la entrega de implementos o equipos el 78.9 % de los teletrabajadores señalan que el Ministerio del Trabajo no suministró su estación de trabajo en los domicilios para el cumplimiento de sus labores, lo que generó que el 36.8% de los trabajadores tuvieran que generar gastos económicos de entre 401 a 800 USD conforme a los resultados obtenidos en la encuesta.

3.- Conclusiones

- La pandemia obligó a implementar medidas emergentes, consistentes en la reducción emergente de la jornada y consecuentemente la reducción de la remuneración, y, por último, pero no menos importante el teletrabajo emergente como consecuencia de las medidas de distanciamiento físico y social.
- Estas medidas cambiaron radicalmente el tipo y el ritmo de tareas de los servidores del Ministerio de Trabajo, por cuanto la crisis sanitaria que se dio a nivel mundial afectó sus derechos laborales al aplicarse por parte del empleador, medidas que los obligaron a contraer gastos adicionales para adecuar sus estaciones de trabajo, acomodar su tiempo a los requerimientos de la Institución y solventar costos en tecnología que se utilizó durante la pandemia.
- La implementación de las medidas por parte del Ministerio del Trabajo hacia sus servidores, al ser aplicadas mediante decretos o leyes, afectó los derechos adquiridos de sus trabajadores, pues muchos de estos nunca estuvieron de acuerdo con acogerse a la nueva modalidad denominada teletrabajo y como consecuencia se mermó su garantía constitucional al trabajo, debido a la recesión económica que se sobrevino a nivel mundial por la crisis sanitaria.
- El Ministerio del Trabajo afectó las condiciones laborales de los servidores públicos que se acogieron a las medidas emergentes durante la pandemia de tal manera que ha dado paso a una especie de precarización laboral por cuanto se han vulnerado derechos ya establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, y las demás normas que se aplicaron durante la pandemia.

- Con los resultados obtenidos se puede apreciar que, la pandemia obligó a aplicar varias medidas sociales y laborales, de las cuales las más relevantes en nuestra investigación son el teletrabajo, la reducción de la jornada laboral y por ende la reducción de la remuneración.

4.- Recomendaciones:

Para concluir, y con el anhelo de aportar a una mejora de la gestión pública y así mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, nos permitimos hacer las siguientes recomendaciones:

- Que el Ministerio de Trabajo respete las jornadas de trabajo ya establecidas con 8 horas diarias y 40 horas semanales.
- Que el Ministerio del Trabajo, a través de su gestión pública, canalice y regule, el derecho a la desconexión total de los teletrabajadores fuera de su jornada laboral, y de ser el caso se generen procesos administrativos que garantice su cumplimiento.
- Que el Ministerio del Trabajo vele por el cumplimiento de estos derechos en función de que existe una Ley que vela por una remuneración justa y equitativa,
- Que en cuanto a personal en teletrabajo el Ministerio, capacite sobre el manejo y funcionamiento de los sistemas tecnológicos; garantice el suministro de los implementos necesarios para los servidores que se acojan a esta nueva modalidad de trabajo y, sobre todo, garantice los derechos del teletrabajador conforme lo dispone la normativa legal vigente.

Referencias:

- Aja, J. y Sánchez, E. (2020). *El análisis de clase marxista en la era de la precariedad y la flexibilidad*. 38(1),145-165. DOI: <https://doi.org/10.5209/crla.68872>
- Arroyo, J., Cendales, A. Gómez, D. Mora, J., Pinzón, L., y (2016). *Afrocolombianos, discriminación y segregación espacial de la calidad del empleo para Cali*. Recuperado de dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5411908
- Arcos, A. y Ferrada, L. (2019). *Calidad del empleo en la zona Sur Austral de Chile*.21(41), 213-234. DOI: <https://doi.org/10.18601/01245996.v21n41.09>.
- CEPAL. (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19*. Santiago de Chile, Chile: CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45360/4/OportDigitalizaCovid-19_es.pdf
- Iturralde Durán, C. A., & Duque Romero, L. E. (2021). *Precarización Del Teletrabajo En Ecuador En Contexto De Covid-19: Variables De Análisis Desde El Enfoque Marxista*. DOI: <https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>
- Lastra, F. (2018). *La superexplotación de la fuerza de trabajo y la especificidad del capitalismo latinoamericano: un aporte al debate*. Izquierdas, (38), 257-278. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492018000100257>
- Monesterolo, G. (2020). *Economía de la relación laboral*. Quito, Ecuador: Facultad de Jurisprudencia de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf
- Posso, C. M. (2010). *Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006*. *Desarrollo y Sociedad*, 65, 191-234.
- Rivas, V. 2020. *Ley de Teletrabajo aprobada podría salvar 20,000 empleos*. El Salvador. 21 de marzo. Recuperado de <https://www.elsalvador.com/eldiariodehoy/teletrabajo-asamblealegislativa/698342/2020/>
- Sánchez, V. (2022). *El teletrabajo en Ecuador*. Quito, Ecuador: Jefatura de publicaciones, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Normas Jurídicas:

Asamblea del Ecuador. Código de Trabajo (Registro Oficial Suplemento 167 de 16-12-2005, última modificación:20-jun-2020).

Asamblea Constituyente del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador [Const.], (2008) 2da Ed. CEP.

Asamblea del Ecuador. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19. (Registro Oficial Suplemento 229, última modificación)

Asamblea del Ecuador. Ley Orgánica de Servicio Público, (Registro Oficial)octubre 2010
Ministerio del Trabajo. (2016). MDT-2016-0190. Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado.(Registro Oficial N° 825, 24 de agosto de 2016)

Presidencia de la República. Decreto EjecutivoReglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, octubre 2010

ANEXO

Encuesta

“Medidas emergentes en el Ministerio de Trabajo en tiempos de pandemia”

Como estudiante de la Maestría de Derecho con Mención en Gestión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, me encuentro realizando el trabajo sobre las medidas emergentes adoptadas por el Ministerio de Trabajo durante la pandemia.

Con este antecedente solicito su colaboración respondiendo esta encuesta que me permitirá aportar con recomendaciones para mejorar la situación laboral de los servidores.

Su participación será absolutamente anónima y los resultados serán confidenciales, y solo para efectos académicos:

1) ¿Cuál es su género?:

Femenino
Masculino
Otro

2) ¿Cuál es su edad actual?

18 a 25 años
26 a 34 años
35 a 44 años
45 a 54 años
55 años a más

3) Señale bajo qué régimen laboral presta sus servicios:

Código de Trabajo
LOSEP

4) ¿Si usted labora bajo Código de Trabajo se acogió a las medidas emergentes?

Si
No

5) Señale, a qué medidas emergentes se acogió (aplica Código de Trabajo y LOSEP):

a) Teletrabajo
b) Reducción de la jornada y remuneración

- 6) Señale bajo qué modalidad laboral prestó sus servicios durante la pandemia:
- a) Virtual
 - b) Presencial
 - c) Híbrida
- 7) ¿En qué nivel considera que la reducción de la remuneración le afectó para honrar sus compromisos económicos, personales y familiares?
- a) Alto
 - b) Medio
 - c) Bajo
- 8) ¿En caso de haber accedido al teletrabajo, tuvo una capacitación previa?
- Si
 - No
- 9) ¿En caso de haber accedido al teletrabajo, la conexión a internet y los gastos generados fueron asumidos por el Ministerio de Trabajo?
- Si
 - No
- 10) ¿Contó con los implementos necesarios para realizar el trabajo?
- Si
 - No
- 11) Señale que implementos o equipos fueron suministrados por el Ministerio de Trabajo.
- Computadora de escritorio

 - Laptop
 - Escritorio
 - Silla
 - Suministros de oficina
 - Ninguno
- 12) ¿Cuánto invirtió en su estación de trabajo dentro de su domicilio?
- Hasta 100

 - 101 – 400

 - 401 – 800

 - + 801
- 13) ¿Los gastos generados por usted en la implementación de su estación de trabajo y el consumo de los servicios básicos fueron reembolsados o reconocidos en su remuneración por parte del Ministerio de Trabajo?
- Si
 - No

- 14) ¿El Ministerio de Trabajo le estableció un horario específico para el teletrabajo?
- Si
- No
- 15) ¿El Ministerio de Trabajo respetó su derecho a la desconexión una vez culminada su jornada laboral?
- Si
- No
- 16) En caso de ser negativa su respuesta señale si le contactaban para realizar requerimientos laborales en:
- a) la hora de almuerzo
 - b) horas de la noche
 - c) madrugada
 - d) los fines de semana
- 17) ¿Usted se sentía obligado a responder correos, mensajes, llamadas fuera del horario laboral?
- Si
- No
- 18) ¿Tuvo alguna represalia, llamado de atención o sanción por no haber atendido requerimientos recibidos y despachados fuera de la jornada?
- Si
- No
- 19) ¿Por las horas extras trabajadas, recibió los recargos legales?
- Si
- No
- 20) ¿Presentó alguna queja ante las autoridades por el irrespeto al horario de trabajo?
- Si
- No