

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

TELETRABAJO EN EL SALVADOR

Valoraciones sobre cuidados y derechos laborales
a partir de la experiencia forzada por la pandemia

Judith Menjívar
Noviembre 2020



Durante la cuarentena obligatoria decretada por el gobierno de El Salvador ante el avance del COVID-19, muchas empresas implementaron del teletrabajo como medida para poder continuar con la actividad laboral.



En medio de la emergencia sanitaria, se aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo, no obstante, aún está pendiente la definición de mecanismos y procedimientos para garantizar derechos laborales.



El teletrabajo se promueve como una opción para "conciliar" la vida laboral y familiar, sin embargo, la división sexual del trabajo y la escasez de servicios públicos de cuidado, generan desventajas para las mujeres trabajadoras.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

TELETRABAJO EN EL SALVADOR

Valoraciones sobre cuidados y derechos laborales
a partir de la experiencia forzada por la pandemia



1

INTRODUCCIÓN

El “Teletrabajo” se ha convertido en un fenómeno a nivel mundial, acogido exitosamente por muchas personas. Entre los argumentos a favor de esta modalidad de trabajo se suele mencionar aspectos como flexibilidad de horarios, ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, y la posibilidad de adaptar una agenda en función a las necesidades laborales personales, familiares y sociales de la persona teletrabajadora.

En El Salvador el teletrabajo se volvió parte de las medidas sanitarias para evitar los contagios de COVID-19, pues frente a la cuarentena obligatoria decretada por el órgano ejecutivo, muchas empresas implementaron esta modalidad para poder continuar con la actividad laboral.

Actualmente el país cuenta con una normativa que regula el teletrabajo, sin embargo, su contenido da pie a interrogantes en relación las implicaciones de género y sobre la capacidad del Estado salvadoreño de garantizar derechos laborales.

Con esta exploración se pretende aportar algunas consideraciones, partiendo de la experiencia de trabajo en casa forzada por la pandemia.

2

CONCEPTOS CLAVE

2.1 CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LOS CUIDADOS

Desde la Economía Feminista, podemos entender los **cuidados** como aquellos elementos que sostienen la vida cotidianamente: la alimentación, la salud, la educación, el apoyo emocional, las manifestaciones afectivas, o bien, la atención especializada que requieren personas en edades críticas o situaciones vulnerables.

En este sentido, todas las personas requerimos de cuidados en diversos momentos del ciclo vital, así como también, en determinadas circunstancias, nos volvemos proveedoras de cuidados. No obstante, en las sociedades heteropatriarcales, es decir, en donde se promueve y se reconoce a la pareja heterosexual y la llamada “familia nuclear” (padre, madre, hijos, hijas) como modelos, se asigna roles y tareas diferenciadas a mujeres y hombres, con lo que proveer cuidados, termina siendo una responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, lo que a su vez, tiene una alta incidencia en las condiciones diferenciadas de acceso y participación laboral entre hombres y mujeres.

Frente a ello y en la búsqueda de opciones para que las mujeres puedan realizar actividades remuneradas, una de las vías que suele proponerse es la realización de modalidades de trabajo que posibilitan “la conciliación” entre la vida familiar y laboral, sin embargo, de acuerdo con Aguirre (s.f): “*Pueden existir estrategias y medidas de “conciliación” que en realidad contribuyen a mantener la división sexual del trabajo.*”

En contraposición a ello, el enfoque de la **Corresponsabilidad social en los cuidados** alude a una reorganización de la forma de distribución de los cuidados y que involucra visibilizar, reorganizar y valorizar los cuidados, involucrando a los hombres tanto en el cuidado a terceros como en su autocuidado, por un lado, y a instituciones distintas a la familia por el otro, en particular al Estado y al mercado laboral, incluyendo a sus respectivos actores, como las empresas y las organizaciones laborales. (Franzoni, 2016 citado por Álvarez, 2018)²

2.2 TELETRABAJO

Para este análisis es importante poder entender qué es el teletrabajo, como ha sido su surgimiento y evolución.

2.2.1 Definiciones

La palabra teletrabajo etimológicamente viene de la unión entre “telou” procedente del griego y “tripaliare” procedente del latín, que significan: “lejos” y “trabajar”, respectivamente. Aun no teniendo una definición generalmente aceptada, de ello las confusiones existentes entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, en la mayoría de ellas aparecen tres conceptos clave: Organización, localización y tecnología (Thibault Aranda, “El Teletrabajo”. 2000, p. 25).

“El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante de su horario laboral e implica el uso permanente de algún medio de comunicación para el contrato entre trabajador y la empresa”. (GRAY, M.; HODSON, N.; GORDON, G. Y OTROS: “El Teletrabajo”. Ed. BT Telecomunicaciones, ECTF y Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1995.)

Otras definiciones:

Una forma de trabajo en la cual:

“a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y; b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” (manual de buenas prácticas en teletrabajo 1ra.ed. Buenos Argentina 2011) (según la OIT).

“Teletrabajo: Es una forma de organizar y realizar el trabajo de manera no presencial ya sea total o parcialmente, por tiempo determinado o indefinido, fuera del establecimiento o centro de trabajo, pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en un lugar ajeno al empleador y utilizando como so-

¹ Aguirre, R., “Familias como proveedoras de servicios de cuidados”. (s.f). P. 7.

² Álvarez, I. “Corresponsabilidad social en los cuidados. Conceptos básicos y legislación vigente en El Salvador”, disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/14871.pdf>

porte las tecnologías de la información y la comunicación". (Según el Art. 4 Ley de Regulación del Teletrabajo, en El Salvador; Decreto Legislativo N° 600, Publicado en el diario oficial en el tomo N°427, número 123, de fecha 16 de junio de 2020).

2.2.2 Historia

Durante la década del 70, en los Estados Unidos, y en plena crisis del petróleo, el físico Jack Nilles comenzó a pensar formas de optimización de recursos no renovables. Su primera idea fue "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo", tras lo cual creó el concepto de "telecommuting"; y en esta década surge como una opción de generación de empleo con gran flexibilidad laboral. En los años 80 se constituyen como un instrumento de inserción laboral de sujetos marginados de la fuerza de trabajo, como personas con discapacidad y madres jefas de familia; y a partir de los años 90 -2000, nace como un mecanismo de descentralización empresarial, que no sólo ha permitido el desarrollo transfronterizo de algunas compañías, sino que ha sido la solución a algunas crisis empresariales.

Por otra parte, la evolución de la definición ha estado a la par de la evolución tecnológica en el marco de las nuevas tecnologías de la información, las cuales tienen un impacto en el desempeño eficiente de la organización y la forma en que la persona teletrabajadora desempeña sus funciones, orientadas no en términos de tiempo, espacio o lugar, sino una orientación a resultados y cumplimiento de objetivos clarificados.

En esta modalidad de trabajo, el objetivo primordial es incidir en el éxito de la proyección empresarial, convirtiéndose en una estrategia que propicia a la expansión en el mercado; utilizando herramientas tecnológicas que son claves para lograr la implementación del Teletrabajo, la individualización de las relaciones laborales, la flexibilidad laboral, los modelos de trabajo variable, entre otras, son características relevantes del actual mercado globalizado con el respaldo de los gobiernos de cada país.

2.3 TELETRABAJO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Para que el teletrabajo sea aceptado por la persona teletrabajadora suele argumentarse que el trabajo desde casa permite, entre otras cosas, la posibilidad de mayor equilibrio entre la vida personal y laboral y para organizar el tiempo para las obligaciones familiares.

Dada la organización social patriarcal de los cuidados, que traslada a las mujeres la mayor parte o la totalidad de las responsabilidades familiares, el teletrabajo podría llegar a ser una opción que posibilite a las mujeres, la obtención de ingresos a la vez que se garantiza el cuidado y bienestar familiar; sin embargo, eso no debe verse como una situación ideal, sino y por el contrario, debe avanzarse hacia relaciones de trabajo que promuevan la corresponsabilidad social en los cuidados.

3

ACCIÓN ESTATAL DURANTE LA PANDEMIA E IMPACTOS EN LOS CUIDADOS Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

3.1 ALGUNAS MEDIDAS TOMADAS FRENTE AL COVID-19 Y SUS IMPACTOS SOCIOLABORALES

De acuerdo a Álvarez (2020): “ante una situación de emergencia como el COVID-19, podemos esperar que uno de los impactos inmediatos sea el incremento en horas de trabajo de cuidado que las mujeres están dedicando a, ya sea actividades de autocuidado, cuidado de terceras personas o actividades de cuidado especializado”.³

En consonancia con esta afirmación, a continuación, se describen algunas de las medidas tomadas por las autoridades de gobierno frente al COVID-19 y sus impactos socioeconómicos y de género.

Al inicio de la emergencia sanitaria por COVID-19, el gobierno de El Salvador estableció medidas que buscaban prevenir y contener los contagios, sin embargo, por la premura con que fueron tomadas, tenían aspectos que afectaron a las personas trabajadoras.

La principal medida que el Estado empleó fue el confinamiento obligatorio, imponiendo una cuarentena por varios meses. Período de tiempo en que se paralizó el transporte público, se limitó en su totalidad las salidas a las personas menores de edad y a las personas con enfermedades crónicas, por considerarlas más vulnerables de adquirir y no resistir el virus; y se restringió la salida de las personas de sus hogares a una vez a la semana: solo era permitido salir para abastecerse de alimentos y medicamentos que se necesitaran en el hogar. Así, la pandemia del Coronavirus no solo vino a afectar la salud de las personas, sino que también cambió toda la situación del país y de la economía del hogar.

Junto a esta medida, la indicación del gobierno fue que las empresas debían continuar pagando al personal empleado, sin embargo, los resultados principales de esto fueron:

- Una parte del sector de la micro, pequeña y mediana empresa no pudo seguir pagando a su personal e incluso se vieron en la obligación de cerrar temporal o definitivamente; mientras que otra parte, por necesidad, continuaron laborando bajo riesgo de contagios y detenciones.
- Por otro lado, grandes empresas del sector textil y confecciones, pese a tener capacidad de cumplir con lo estipulado por el gobierno, enviaron a las personas trabajadoras a sus casas sin el pago de salarios, amparándose en las figuras de suspensión de contrato sin goce de salario, cierre de operaciones y despidos.
- El sector comercio, Organizaciones No Gubernamentales, los Call Centers y algunas instituciones públicas funcionaron bajo la figura del teletrabajo.

Otra medida que las autoridades de gobierno impulsaron fue la entrega de USD \$300 dólares exactos a una parte de la población, sin embargo, se dejó fuera de este beneficio a las personas que cotizan al Seguro Social, debido a que, de acuerdo a la medida antes mencionada, las empresas empleadoras, debían pagar el salario de las personas trabajadoras.

A consecuencia de esto y desde que inició la pandemia, muchas personas trabajadoras del sector formal e informal no han estado percibiendo ningún tipo de ingreso para cubrir las necesidades básicas de alimentación, medicamentos, etc., lo que a su vez, desde la óptica de los cuidados, no solo implica una reducción en el bienestar familiar actual, sino que les pone en una situación de alta vulnerabilidad frente a eventualidades que puedan derivarse tanto de la pandemia como de otras enfermedades o sucesos; situaciones que, al no con-

³ Álvarez, I. (2020, 2 de mayo). “Trabajo de los cuidados. La labor invisible que aumentó con la pandemia” (transmisión de radio). ARPAS. <https://arpas.org.sv/2020/05/trabajo-de-los-cuidados-la-labor-invisible-que-aumento-con-la-pandemia/>

tar con ingresos disponibles, suelen atenderse y resolverse, incrementando el tiempo de trabajo dedicado a los cuidados⁴.

Por otro lado, ante la cuarentena obligatoria, el Ministerio de Educación estableció el cierre de las instituciones educativas públicas y privadas a todo nivel y que el año escolar se desarrollaría de manera virtual, lo que significó que todas las clases, exámenes y actividades se estarían recibiendo mediante el uso de tecnología e internet. Es importante mencionar que el gobierno, antes de tomar esta decisión, no hizo un estudio de las posibilidades que tienen las familias salvadoreñas de tener acceso a una computadora, tablet, teléfono de alta gama y además el acceso a internet en zonas urbanas y rurales del país; por lo cual, al menos en la primera parte de la cuarentena, las familias con dificultades de acceso a estas tecnologías se vieron también con dificultades de dar continuidad con las actividades educativas.

Pese a que posteriormente se tomaron nuevas medidas para continuar con la educación de las niñas, niños y adolescentes que no tenían acceso a tecnologías de información y comunicación (TIC), “la escuela en casa” tuvo también otras consecuencias: aun siendo necesaria esta medida para evitar que la comunidad educativa estuviera en riesgo de contagio, esto demandó un incremento en los costos, uso de recursos y tiempo de trabajo de las familias para garantizar el seguimiento a las actividades escolares.

Así, por distintas razones, pero en mayor medida a causa de la organización social patriarcal de los cuidados, esto se tradujo en un incremento del tiempo de trabajo de las mujeres (madre, hermana mayor, tía, abuela, entre otras), ya que han sido ellas quienes en su mayoría, además de cumplir con las tareas del hogar y de los cuidados que ya regularmente hacían, han tenido que asumir de un momento a otro y por el resto del año, las funciones de maestras, el aumento de horas dedicadas al cuidado y, en muchos casos, teniendo que cumplir las exigencias y obligaciones de un trabajo remunerado.

Finalmente, aunque que se dio un proceso abrupto de reapertura económica, la mezcla de sucesos como la reducción de los ingresos familiares, el incremento de costos (monetarios, físicos, emocionales y de tiempo) para prevenir los contagios o para el cuidado de personas que han padecido el virus, la carga de la escuela en casa, entre otras cosas, han imposibilitado que el tiempo de trabajo dedicado al cuidado, se reduzca al menos, al nivel en que estaba antes de la pandemia. Por el contrario, en muchos de los casos, estas situaciones han empujado a las mujeres a procurar “conciliar” la vida laboral y la obtención de ingresos con los cuidados, obligándolas a trasladar sus negocios o emprendimientos al inte-

rior del hogar o haciendo teletrabajo, de manera que los hogares se han convertido de manera imprevista en oficina, escuela y centros de cuidado.

3.2 PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA LEY DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL SALVADOR

El Salvador es otro país más de América Latina que cuenta una regulación específica del teletrabajo. El 20 de marzo de 2020 y durante la emergencia nacional por la pandemia del COVID-19, la Asamblea Legislativa aprobó el Decreto No. 600, que contiene la Ley de Regulación del Teletrabajo, la cual tuvo observaciones por parte del Órgano Ejecutivo y se devolvió a la Asamblea Legislativa el día 1 de abril, publicándose en el diario oficial el día 16 de junio de 2020.

Esta nueva ley manifiesta que el teletrabajo “*aporta numerosos beneficios sociales y laborales, promueve el trabajo decente, beneficia a trabajadores con responsabilidades familiares, accede a una fuerza de trabajo más amplia y diversa, así como también, es una estrategia para hacerle frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana.*”⁵

3.2.1 Objeto y objetivos

La Ley de Regulación del Teletrabajo tiene como objeto: promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización, aplicado a las relaciones de trabajo derivadas de cualquier vínculo laboral entre empleador y trabajador, en las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipales. Busca además el aprovechamiento de las TIC en la prestación de los servicios al público y a la población en general, el aumento de la productividad, eficiencia y transparencia en el uso de los fondos públicos, disminución del gasto, reducción del consumo de energía eléctrica, combustible, alquileres y otros. (Arts.1 y 2 L.R.Trb.).

3.2.2 Ámbito de aplicación

Cada Institución pública o privada y municipalidades adoptarán las medidas y procedimientos que estimen necesarios para desarrollar programas de teletrabajo en el contexto de su estrategia de modernización de la gestión pública, sin afectar los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben las personas teletrabajadoras en virtud de las leyes. (Art. 3 L.R.Trb.).

3.2.3 Modalidades

Según el documento de la Ley de Regulación del Teletrabajo, este puede darse bajo las siguientes modalidades:

⁴ Un ejemplo de ello es que, en momentos de saturación del sistema público de salud y ante la imposibilidad de pagar clínicas u hospitales privados, una eventualidad como un accidente o una enfermedad (incluyendo el padecimiento del virus COVID-19), implicará tiempo de trabajo de cuidados para procurar el mayor bienestar posible y la sobrevivencia.

⁵ Ver Ley de Regulación del Teletrabajo en <https://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2020/06-junio/16-06-2020.pdf>

a) De acuerdo al lugar donde desempeñan labores:

- Teletrabajo en domicilio: se refiere al ejecutado en el propio hogar de la persona teletrabajadora.
- Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros: se refiere al ejecutado en un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo.
 - Es el espacio físico acomodado con los recursos tecnológicos, tecnologías digitales e infraestructura, sistema de colaboración, comunicación y seguridad de información, le permite a la persona teletrabajadora realizar sus actividades. (Art. 4 L.R.Trb)⁶.
- Teletrabajo móvil o itinerante: la persona trabajadora tiene una movilidad permanente, dispone de un equipo telemático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar.⁷
- Teletrabajo alternado: se refiere a que las personas teletrabajadoras, solo trabajan en su hogar o en un telecentro, ciertos días de la semana y el resto de la jornada laboral lo hacen presencialmente.

b) De acuerdo a la forma de comunicación pactada en la relación laboral:

- Teletrabajo conectado: la persona teletrabajadora, se encuentra permanentemente conectada y sujeta a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.
- Teletrabajo desconectado: la persona teletrabajadora presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos de la parte empleadora; sin embargo, su comunicación con la empresa no es permanente, ni constante, pero deberá presentar un informe final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados, respetándose la jornada ordinaria de trabajo. (Art. 5 L.R.Trb.).

3.2.4 Aplicación de la modalidad del teletrabajo

Las condiciones en las cuales se ejecutará el teletrabajo se regirán por acuerdo entre las partes, observando plenamente no transgredir las disposiciones del Código de Trabajo, Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo

⁶ Son instalaciones compartidas y equipadas con la tecnología para realizar el trabajo, estas instalaciones están abiertas las 24 horas y el uso de las instalaciones son de 3 turnos; un ejemplo serían los llamados *Call Center*.

⁷ Esta modalidad requiere, por ejemplo: que la persona teletrabajadora realice su actividad laboral por medio de los medios electrónicos tales como: teléfono móvil de preferencia un smartphone, laptop, tablet, e internet de alta velocidad.

y su Reglamento, Ley del Servicio Civil, Ley de la Carrera Administrativa, Municipal, Ley del Seguro Social, Ley Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, (CEL), Reglamentos, contratos Colectivos de Trabajo y demás normas de carácter laboral. (Art. 6, 14 y 17 L.R.Trb.)

3.2.5 Implementación del teletrabajo

Según la Ley de Regulación del Teletrabajo, la implementación de esta modalidad de empleo debe darse garantizando los siguientes aspectos:

- El acuerdo entre las partes (entre la parte empleadora o patronal y persona teletrabajadora) debe ser voluntario y debe hacerse por escrito.
- Derecho de estabilidad laboral.
- Igualdad de derechos individuales y colectivos. Hace referencia los derechos y garantías en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de Ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical; contemplados en el marco normativo laboral.
- Salario.
- Jornada de trabajo de ocho horas. La jornada es el tiempo dentro del cual se va a desarrollar las labores; la jornada laboral diurna está comprendida de 6:00 A.M. a 7:00 P.M. según lo establecido por el código de trabajo art. 161 inc. 1°.
- El horario laboral se regirá, según sea establecido en el contrato laboral. El horario es la manera en la que se va a distribuir este tiempo de trabajo; por ejemplo, de 8:00 A.M. a 4:00 P.M., 7:00 A.M. a 3:00 P.M., 9:00 A.M. a 5:00 P.M.).
- Equipos necesarios para realizar el trabajo encomendado, conexiones de internet, herramientas, por cuenta por la parte empleadora, incluyendo el pago de los servicios de energía eléctrica, internet de manera proporcional. Es necesario aclarar que no es posible identificar si cuando esta ley habla de “Equipo necesario para realizar el trabajo” se está considerando, por ejemplo, la provisión de mobiliario.
- En casos en que la persona teletrabajadora voluntariamente proporcione su equipo de trabajo, la patronal deberá dar una compensación por su depreciación.
- Domicilio de la persona trabajadora o lugar ajeno a la parte empleadora con supervisión de la parte empleadora.
- Se deberá acondicionar un espacio físico, según la normativa de seguridad e higiene ocupacional, y garantizar la seguridad y salud ocupacional de la persona teletrabajadora que está desarrollando las labores en su domicilio, conforme a la Ley General de Prevención de Riesgo en los centros de Trabajo y su Reglamento.
- Sin pérdida de la antigüedad laboral. (Art. 7, 8, 9, 11, 13, 15, 18, L.R.Trb.)

3.2.6 Creación del registro

La ley ordena la creación de un Registro de Empleadores de la modalidad de Teletrabajo y de los intermediarios que estos utilicen, como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). (Art. 20 L.R.Trab).

3.2.7 Excepción de la firma de la adenda

Cuando se habla de adenda se refiere a “anadir”. De acuerdo a la ley, en caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, declarada por autoridad competente, se omitirá a la firma de la adenda, lo que quiere decir que en el contrato individual de trabajo se omitirá la firma de la persona trabajadora, por la excepción antes expuesta. (Art. 23 L.R.Trb).

3.2.8 Vigencia

La Ley manifiesta que no será aplicable al trabajo realizado por las personas trabajadoras en sus hogares a favor de la patronal o empleadora, durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19. (Art 24 L.R.Trb).

La Ley de Regulación del Teletrabajo, fue publicada el día 16 de junio de 2020 y está vigente desde ocho días después de su publicación. (Art. 25 L.R.Trb).

4

VALORACIONES Y RECOMENDACIONES SOBRE EL TELETRABAJO EN EL SALVADOR

Tomando como base los discursos del *Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros*, celebrada en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, del 24 al 26 de octubre de 2016. A continuación se destacan algunos aspectos que se suelen plantear como ventajas del teletrabajo:

- “El teletrabajo permite adaptar una agenda en función a las necesidades laborales, personales, familiares y sociales de la persona teletrabajadora.”
- Flexibilidad de horario, de acuerdo a las necesidades de la patronal y los posibles imprevistos que puedan surgir en todos los ámbitos.
- La persona teletrabajadora tendría un ahorro de tiempo en desplazarse al lugar de trabajo, evitando el tráfico, contratiempos en el camino por diversos motivos.
- Mejora económica al no gastar en el pago de transporte, gasto de gasolina, depreciación de vehículos.
- Contribución al medio ambiente en la reducción de la contaminación.

Es importante decir que estos son los discursos utilizados en la mayoría de países para que esta nueva modalidad de trabajo sea aceptada por las personas teletrabajadoras, sin embargo, para el caso de El Salvador, es necesario revisar si el país cuenta con condiciones y políticas que posibiliten la implementación de esta modalidad de trabajo, garantizando al personal de teletrabajo el cumplimiento de los derechos humanos laborales y, la igualdad de oportunidades para las personas con responsabilidades familiares, tal cual mandata el Convenio 156, de la OIT.

En primer lugar, es importante considerar que el teletrabajo implica la utilización de tecnología de informática y telecomunicaciones para realizar las tareas designadas y que éste puede darse según lo establece la Ley de Regulación del teletrabajo, sin embargo, trabajar desde casa implica que a veces no se cuenta con todos los recursos necesarios para trabajar en óptimas condiciones (faltan programas, las conexiones van más lentas o están saturadas), por lo que, para hacer frente a esas deficiencias, es fundamental contar con el apoyo técnico del personal de informática que tiene el centro de trabajo; sin embargo, si la parte patronal no cumple con lo estipulado por la ley de facilitar todas las condiciones nece-

sarias para el desempeño de las funciones, la persona trabajadora no podría cumplir con sus tareas de manera adecuada.

Además de lo anterior, la vasta experiencia de incumplimiento constante de la legislación laboral por parte del sector empleador, constituye un riesgo de que, cuando el trabajo se realice en el domicilio de la persona teletrabajadora, los costos de energía eléctrica, de contratación de un servicio de internet, de mobiliarios, pago de instalaciones de oficina o empresas, podrían llegar a ser trasladados a éstas.

Por otra parte, el aislamiento físico de la persona trabajadora del resto del personal afecta la convivencia el trabajo en equipo, produce una menor socialización y limita la participación para defender los derechos laborales, obstaculizando la organización sindical u otras modalidades de organización del personal.

Otro aspecto a considerar es que la ley reguladora del teletrabajo no establece limitantes para quienes hacer uso del personal, por lo que los procesos laborales serían complejos, pues en los casos que la patronal no tiene domicilio en El Salvador, la persona trabajadora queda desprotegida dada que no existe un lugar físico para realizar ninguna notificación o emplazamiento⁸. Esto es especialmente preocupante debido a que El Salvador, actualmente no cuenta con un sistema eficiente y adecuado en las instituciones garantes de los derechos laborales (MTPS en el área de inspecciones específicamente, Órgano Judicial Juzgado de lo Laboral, Cámaras laborales, Sala de lo Civil, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, y el Ministerio Público).

Lo anterior también tiene relación con que, según la ley, toda empresa que haga uso del personal para trabajar en teletrabajo tiene que estar registrada en el MTPS, sin embargo, se desconoce si a la fecha, este ministerio ya ha creado este registro, lo que implica que también se desconoce los parámetros que regirán al momento de realizar inspecciones oculares cuando ésta se tenga que realizar en el domicilio de la persona trabajadora, ya que hay que recordar que la morada es inviolable.

⁸ Un ejemplo de ello es que, cuando una persona teletrabajadora es contratada por una empresa domiciliada en otro país y la forma de contratar es por internet, lo que complica la realización de inspecciones laborales.

Por otro lado, la Ley de Regulación del Teletrabajo en su artículo 22 hace referencia a que desde la entrada en vigencia de la ley, El Presidente de la República tendrá un plazo máximo de seis meses para la creación de un reglamento para su aplicación, mientras que el MTPS cuenta con un plazo de nueve meses, para la creación y aprobación de la Política Pública de Teletrabajo; sin embargo, tomando en cuenta que teletrabajo ya se está ejecutando, se considera que el plazo otorgado es demasiado largo y que, al no existir estos instrumentos, las personas teletrabajadoras se encuentran desprotegidas.

De hecho, actualmente en El Salvador, el teletrabajo en la casa se está realizando en condiciones improvisadas, con una falta de espacio adecuado para poder trabajar, sin tomar en cuenta que en el país, los contratos para servicios residenciales son caros y a largo plazo, y que se necesita contar con un sistema mediante el cual se pueda hacer uso de cualquier plataforma o software de calidad, y sin considerar que no en todo el territorio Salvadoreño se puede tener acceso a este tipo de tecnologías y, a la vez, esta modalidad de trabajo está afectando la salud, emocional y física de las personas teletrabajadoras y principalmente a las mujeres teletrabajadoras quienes tienen que estar realizando una doble jornada de trabajo: realizando teletrabajo en condiciones no óptimas, y, a la vez, realizar las actividades del trabajo del cuidado, en su casa.

Frente a estas realidades, el Estado Salvadoreño tiene la responsabilidad de garantizar que no se violente derechos humanos laborales por ninguna entidad empleadora, en correspondencia con lo que mandata la Constitución de la República, las leyes laborales, los tratados, convenios, y recomendaciones internacionales, reglamentos y ordenanzas.

Lo anterior implica, entre otras cosas, que para que esta ley no violente derechos humanos laborales deberá crearse lo más pronto posible, una política pública de implementación, y funcionamiento, de manera que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cree el registro de empleadores y a la vez defina procedimientos que permitan la realización de inspecciones en los lugares donde se está realizando el teletrabajo, sin violentar otros derechos.

Asimismo, el Estado de El Salvador, debe dar cumplimiento con los compromisos internacionales adquiridos en materia de derechos laborales.

Para el caso particular del teletrabajo, cabe resaltar que con la aprobación de la Ley de Regulación del Teletrabajo, el convenio que se está aplicando es el convenio 177 de la OIT, que habla sobre trabajo a domicilio; dicho convenio ya fue suscrito por El Estado Salvadoreño y hace falta su ratificación, por lo que se vuelve urgente su pronta ratificación.

Al mismo tiempo, al momento de la creación de la política pública que establece la Ley de Regulación del Teletrabajo, deberá incluirse lo establecido en el Convenio 156 de la OIT, sobre garantizar igualdad de oportunidades y cumplimiento

de derechos de las personas teletrabajadoras con responsabilidades familiares, a fin de que puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Esto pasa necesariamente por el reconocimiento de la deuda histórica que tiene el Estado salvadoreño con las mujeres trabajadoras, ya que éstas, a través de la realización de trabajo del cuidado no remunerado, hacen una contribución importante a la economía del país. Además, es necesario que el país se promueva una distribución más equitativa de los cuidados entre hombres y mujeres, al interior de los hogares, y entre los diversos agentes que participan en la economía. Así por ejemplo, la creación de centros de atención y cuidados para personas dependientes (niñez, personas adultas mayores, personas con discapacidad u otra condición que requiera cuidados especializados) de carácter público, sería una de las medidas que desde el estado se puede impulsar para avanzar hacia la implementación de un enfoque de Corresponsabilidad Social en los Cuidados en las políticas públicas nacionales.

En todo ello es fundamental el accionar de las organizaciones de la sociedad civil en general, quienes deberán jugar un papel activo en la reivindicación y defensa de los derechos laborales, exigiendo el cumplimiento de las diversas normativas. Las organizaciones sindicales y feministas tienen aquí, importantes tareas: a los sindicatos les corresponde estar vigilantes frente a los abusos que se puedan cometer por parte del sector empleador, así como proponer reformas o derogación de aquellas normativas que puedan atentar contra derechos laborales ya conquistados; las organizaciones feministas por su parte, juegan un papel clave para hacer visible cómo las dinámicas capitalistas favorecen el crecimiento y la acumulación del capital a costa del trabajo no remunerado de las mujeres y atentando contra la sostenibilidad de la vida, mediante la utilización de modalidades de empleo como el teletrabajo y la persistencia de fenómenos como la división sexual del trabajo.

En conclusión, la Ley de Regulación del Teletrabajo tiene un alto nivel de impacto en las relaciones laborales: la falta de instrumentos y mecanismos para la garantía de derechos laborales, viene a reafirmar las condiciones adversas y la fragilidad institucional a que se enfrenta la población trabajadora salvadoreña. Pero las problemáticas que se observan de ello no se restringen al plano de las relaciones laborales, sino que, al juntarse con problemáticas estructurales como la división sexual del trabajo, colocan a la mitad de la población, es decir, las mujeres, en una situación que lejos de facilitarles la “conciliación” de la vida familiar y laboral, les significa una carga de trabajo aún mayor, y un desempeño de las actividades remuneradas a costa de afectaciones en su salud física, mental y emocional. Frente a todo ello, es indispensable avanzar hacia una nueva organización social de los cuidados desde una perspectiva de corresponsabilidad social; es decir, con un accionar público que se comprometa con el bienestar y la protección de la población, en lugar de priorizar la ganancia privada.

ACERCA DE LA AUTORA

Judith Menjivar es Abogada y Notaria, Licenciada en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, por la Universidad de El Salvador. Actualmente trabaja en Mujeres Transformando, como Abogada Laborista, Defensora de Derechos Humanos Laborales de las mujeres trabajadoras en maquila textil y bordadoras a domicilio.

Mujerestransforamndo@hotmail.com

IMPRESIÓN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
El Salvador

elsalvador@fesamericacentral.org

www.fesamericacentral.org

Responsable:

Mirko Hempel

Representante Fundación Friedrich Ebert para Costa Rica,
El Salvador y Panamá

Coordinadora:

Julia Aguilar

j.aguilar@fesamericacentral.org

San Salvador, Noviembre, 2020

SOBRE ESTE PROYECTO

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES, Fundación Friedrich Ebert) llega a El Salvador en 1989, con el objetivo de apoyar el diálogo entre las fuerzas de izquierda del país, de cara a las negociaciones del acuerdo de paz entre el gobierno y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional. Adquiere su estatus de "Misión Internacional" en 1995 y, a partir de entonces, ha podido apoyar diversos procesos de investigación, formación, debate y asesoría política en colaboración con diversos actores sociales, políticos

y gubernamentales que se identifican con los valores democráticos, el feminismo, los derechos humanos y ambientales y el buen gobierno. Así, la FES apuesta por el fortalecimiento de liderazgos transformadores -con énfasis en las juventudes progresistas- y la conformación de alianzas progresistas para la atención de las problemáticas que más afectan a la población del país.

Para más información, consulte:

[http:// www.fesamericacentral.org](http://www.fesamericacentral.org)

TELETRABAJO EN EL SALVADOR

Valoraciones sobre cuidados y derechos laborales a partir de la experiencia forzada por la pandemia



El “Teletrabajo” se ha convertido en un fenómeno a nivel mundial, acogido exitosamente por muchas personas. Entre los argumentos a favor de esta modalidad de trabajo se suele mencionar aspectos como flexibilidad de horarios, ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, y la posibilidad de adaptar una agenda en función a las necesidades laborales personales, familiares y sociales de la persona teletrabajadora.

En El Salvador el teletrabajo se volvió parte de las medidas sanitarias para



evitar los contagios de COVID-19, pues a partir de la cuarentena obligatoria decretada por el órgano ejecutivo; muchas empresas la incorporaron como modalidad para poder continuar con la actividad laboral, implementando el teletrabajo obligatorio desde el domicilio de la persona trabajadora.

En medio de la emergencia sanitaria se aprobó una normativa laboral referente al teletrabajo, sin embargo, dicha normativa no sería aplicable durante el plazo de vigencia del Estado de Emergencia. Actualmente, aún no se cuen-



ta con una política pública que defina mecanismos y procedimientos para garantizar derechos laborales.

Pese a que el teletrabajo se promueve como una opción viable para realizar actividades remuneradas y a la vez cumplir con responsabilidades familiares, la distribución inequitativa entre hombres y mujeres en la realización de estas tareas, así como la escasez de servicios públicos de cuidado, genera una desventaja para las mujeres a la hora de trabajar bajo esta modalidad.

Más información sobre el tema está disponible aquí:
<https://www.fesamericacentral.org>