



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS

Trabajo de fin de Carrera titulado:

“Vacíos jurídicos normativos de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo”

Realizado por:

Sofía Valeria Burbano Franco

Director del proyecto:

Martín Dotti Battel

Como requisito para la obtención del título de:

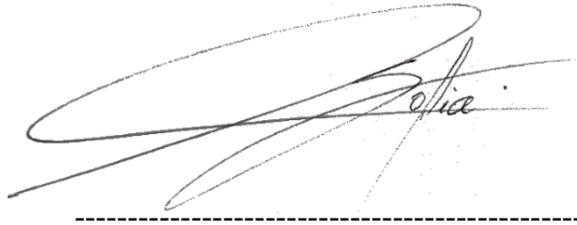
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

QUITO, agosto del 2023

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Sofía Valeria Burbano Franco, ecuatoriana, con Cédula de ciudadanía N° 1724061237, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y normativa institucional vigente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sofía', is written over a horizontal dashed line. The signature is stylized and cursive.

Sofía Valeria Burbano Franco

C.I.: 1724061237

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Dr. Martín Dotti Battel

LOS PROFESORES INFORMANTES:

Dr. Alex John Izquierdo Bucheli

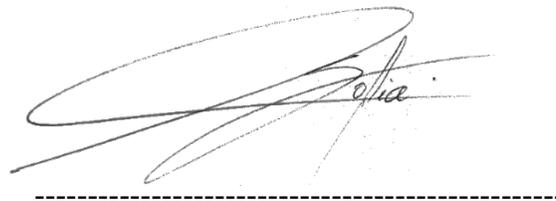
Después de revisar el trabajo presentado lo ha calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.

Dr. Alex John Izquierdo Bucheli

Quito, 28 de agosto de 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sofia', is written over a horizontal dashed line.

Sofia Valeria Burbano Franco

C.I.: 1724061237

AGRADECIMIENTOS

Agradezco de todo corazón a la Universidad Internacional SEK por brindarme grandes oportunidades y ser guía para mi formación académica y profesional. De igual forma, agradezco a mi tutor de tesis, al Dr. Martín Dotti por su apoyo incondicional y ser un excelente guía para mi trabajo de tesis, además por ser un gran profesor que siempre ha estado pendiente de sus estudiantes y darnos clases de una manera extraordinaria. También, agradezco a la Dra. Valeria Noboa por ser una estupenda profesora, por su carisma y ternura que nos brindaba en cada clase y por siempre motivarme a seguir adelante.

Además, este trabajo de investigación no hubiera sido posible sin la ayuda de mis amigos y familiares que además de darme su apoyo emocional, me han ayudado a la recopilación de datos para mi investigación, que fue fundamental para soportar mi trabajo de tesis.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis principalmente a mi abuelita materna, Rosario Franco que se encuentra hoy en día cuidándome desde el cielo; quien fue una de las principales personas que siempre me brindo su apoyo incondicional, me cuido y me crio con mucho amor y respeto para formar lo que soy ahora. A mi madre, Luz Marina Franco y a mi padre, Vladimir Burbano por siempre haberse preocupado por mi educación y mi formación personal, por respaldarme en todos mis logros y sueños, por su preocupación y estar siempre pendientes de mí, por brindarme toda su sabiduría, y siempre darme ánimos para seguir adelante. A mi hermana, Micaela Burbano, por su compañía, su apoyo de hermanita menor y todos los momentos de alegría que me ha brindado. A mi abuelita paterna, Julia Villareal por siempre estar orgullosa de lo que hago.

A mi mejor amiga, Giuliana Bolaños y a mi mejor amigo, Esteban Redín, por ser esas personas incondicionales que me han apoyado en los buenos y malos momentos, me han sabido dar sus ánimos para poder levantarme y seguir adelante con mis sueños y metas, además por haberme enseñado el verdadero significado de una amistad.

RESUMEN

Como sociedad estamos en constante desarrollo y gracias al progreso de nuevas tecnologías, hemos adaptado nuestras actividades cotidianas para mejorar nuestro estilo de vida. Uno de los aspectos que hemos evolucionado son nuestras formas de realizar nuestras actividades laborales, implementando una modalidad que permite realizar el trabajo fuera del área física de la empresa por medio del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), conocida como teletrabajo. No obstante, a pesar de ser una modalidad novedosa que permite mantener una relación laboral fuera de las instalaciones de la empresa, no se ha desarrollado suficiente normativa, por lo que genera vacíos legales. Entre estos vacíos, se encuentra los riesgos laborales dentro del teletrabajo, cuya regularización no brinda la cobertura necesaria puesto que solo se refiere de manera general a la seguridad ocupacional, sin establecer los tipos de riesgos y el procedimiento correspondiente para prevenir y reparar daños. Por tal razón, se analizó la figura del teletrabajo y su naturaleza jurídica, se comparó esta figura con la legislación española y colombiana en cuanto a avances de regularización de riesgos laborales, y se determinó los riesgos laborales más comunes que pueden estar expuestos los trabajadores telemáticos. Adicionalmente, dentro de la metodología se realizó un análisis de datos estadísticos de teletrabajadores ecuatorianos, obtenidos por el Ministerio de Trabajo; se efectuó encuestas y entrevistas a teletrabajadores, además se entrevistó a abogados para conocer su perspectiva en cuanto a esta problemática. Es por ello, que se obtuvo como resultados que este vacío normativo genera vulneración de derecho laborales y los conexos a estos; pone a los trabajadores telemáticos en una situación de vulnerabilidad ya que están propensos a sufrir incidentes y no recibir el respaldo correspondiente; causa incertidumbre en las relaciones laborales que pueden derivar en abusos y explotación por parte del empleador, etc.

Palabras claves: teletrabajo, riesgos laborales, vacío normativo, accidente laboral, enfermedad laboral, derechos laborales.

ABSTRACT

As a society, we are in constant development, and thanks to the advancement of new technologies, we have adapted our daily activities to improve our lifestyle. One of the principal aspects that we have evolved is our way of carrying out our work activities, implementing a modality that allows us to perform our work outside the physical area of the company, using the information and communication technologies (ICT), known as teleworking. Notwithstanding, telework is a new modality that keeps the employment relationship outside the company's facilities, it has not developed enough regulation, so it creates legal loopholes. Among these legal loopholes, we can find the occupational risks related to teleworking, whose regularization does not provide the necessary coverage because it only refers in a general way to occupational security, without establishing the types of occupational risks and the appropriate process to prevent and repair damage. For this reason, the figure of teleworking and its legal nature were analyzed, also this modality was compared with Spanish and Colombian legislation in terms of progress of regularization of occupational hazards, and the most common occupational risks that a telematic worker may suffer were determined. In addition, in the methodology, a statistical data of Ecuadorian teleworkers was analyzed, that was obtained by the Ministry of Labor; a survey and interview were conducted with teleworkers, and lawyers were also interviewed to find out their opinion about this problem. Consequently, it was obtained as results that legal loophole violates Laboral Rights and those Human Rights related to those Rights; it puts teleworkers in a vulnerable situation since they are prone to an incident and they do not receive the appropriate support; also, this problem causes

uncertainty in the labor relations that can lead to abusive treatment and exploitation by the employer; etc.

Keywords: telework, occupational hazards, legal loopholes, occupational accident, occupational disease, Laboral Rights.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	15
1. Problema de investigación	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Sistematización del problema	17
1.4. Objetivos	17
1.5. Justificaciones	18
1.6. Hipótesis	20
1.7. Identificación de variables	21
CAPÍTULO I: FIGURA DEL TELETRABAJO Y SU NATURALEZA JURÍDICA	22
1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	22
1.1. Dimensión actual del concepto “Trabajo”	22
1.2. Evolución histórica de la modalidad del teletrabajo	25
1.3. Definición de teletrabajo.....	28
1.4. Evolución histórica del teletrabajo en el Ecuador.....	29
1.5. Tipos de teletrabajo.....	35
1.6. Concepto y génesis del trabajo a domicilio	36
1.7. Diferencia entre teletrabajo y trabajo a domicilio.....	37
1.8. Crítica al teletrabajo.....	37

1.9.	Ventajas y desventajas del teletrabajo	38
1.10.	¿Qué son los riesgos laborales?.....	42
1.11.	Tipos de riesgos laborales	43
1.12.	Evolución histórica sobre riesgos laborales	44
1.13.	Diferencia de salud ocupacional y seguridad ocupacional.....	46
1.14.	Obligación de las partes	46
2.	Adopción de una perspectiva teórica	47
CAPÍTULO II: DETERMINACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO SON ESPAÑA Y		
COLOMBIA SOBRE RIESGOS LABORALES DENTRO DEL TELETRABAJO.....		
48		
1.	Riesgos en el teletrabajo.....	48
1.1.	Accidente laboral	48
1.2.	Enfermedad profesional	50
2.	Clasificación de riesgos dentro del teletrabajo.....	50
2.1.	Ergonómicos	51
2.2.	Genéricos	51
2.3.	Psicosociales	52
2.4.	Agentes físicos o ambientales.....	52
3.	Adecuación de un puesto de trabajo.....	53
4.	Derecho comparado.....	54
4.1.	España.....	54

4.2. Colombia.....	58
CAPÍTULO III: ESTADO DEL PROBLEMA.....	61
1. Método	61
1.1. Enfoque.....	61
1.2. Nivel de estudio	62
1.3. Modalidad de investigación	62
1.4. Método	63
1.5. Población y muestra.....	63
1.6. Selección de instrumentos de investigación	64
1.7. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	64
1.8. Procesamiento de datos.....	64
2. Resultados de la investigación	65
2.1. Análisis de datos estadísticos de teletrabajadores en el Ecuador.....	65
2.2. Encuesta	66
2.3. Entrevistas a profesionales de derecho	77
2.4. Entrevista a teletrabajadores	87
CONCLUSIONES	100
1. Conclusiones Capítulo 1: Figura del teletrabajo y su naturaleza jurídica	100
2. Conclusiones Capítulo 2: Determinación y análisis comparativo con España y Colombia sobre riesgos laborales dentro del teletrabajo.....	101

3. Conclusiones Capítulo 3: Estudio del problema	103
4. Conclusiones metodológicas	105
PROPUESTA Y RECOMENDACIONES	106
BIBLIOGRAFÍA.....	111

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Contratos de teletrabajo que se han registrado desde el 2016 hasta la actualidad. ..	65
Ilustración 2. Género de los encuestados.	67
Ilustración 3. Edad de los encuestados.....	68
Ilustración 4. Lugar donde trabajan los encuestados.....	69
Ilustración 5. Actividad laboral de los encuestados.	70
Ilustración 6. Porcentaje de trabajadores que han hecho teletrabajo.....	71
Ilustración 7. Experiencia sobre algún riesgo laboral dentro de la modalidad de teletrabajo.	72
Ilustración 8. Capacitación por parte del empleador sobre riesgos laborales en el teletrabajo.	73
Ilustración 9. Utilización de recursos o herramientas necesarias para trabajar de manera telemática.	75
Ilustración 10. Tipos de herramientas que otorgo el empleador a su teletrabajador.	76
Ilustración 11. Conocimiento sobre normativa laboral sobre el teletrabajo en el Ecuador.....	77

INTRODUCCIÓN

1. Problema de investigación

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Diagnóstico

La modalidad de teletrabajo se estableció en el Ecuador a partir del año 2016 para el sector privado y a partir del año 2017 para el sector público. Con el transcurso del tiempo, la normativa respectiva presentó distintas modificaciones, sobre todo en referencia a los grupos vulnerables. No obstante, con la llegada de la pandemia del COVID 19, el Ministerio del Trabajo expidió el acuerdo MDT-2020-076 (2020) que exteriorizó las pautas de aplicación del teletrabajo como prestación de servicio emergente.

Por otro lado, con la declaratoria de emergencia sanitaria, la Asamblea Nacional del Ecuador recibió y analizó varios proyectos de ley sobre la regularización del teletrabajo. Sin embargo, solo se aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, misma que estableció directrices sobre la modalidad del teletrabajo y se reconocieron nuevas formas de trabajo, tales como: trabajo móvil, trabajo parcial y ocasional. Adicionalmente, esta ley reformó algunas disposiciones del Código de Trabajo.

El escenario planteado provocó un incremento del número de teletrabajadores y según el (Departamento Económico Y de Comercio Exterior - CCQ, 2021):

El Ecuador pasó de tener 12 888 empleados registrados en la modalidad de teletrabajo, en 2019 a 445 700 al cierre de 2020 y, hasta el 20 de mayo de 2021, (...) el número de empleados en el país incrementó en 2,1% (...); alcanzando una cifra total de 455 144 personas (...).

Pese a este incremento de teletrabajadores, hasta ahora en el país sólo se han presentado demandas de inconstitucionalidad sobre la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Es por ello, que se puede evidenciar una falta de casuística en cuanto a los riesgos laborales en el teletrabajo.

1.1.2. Pronóstico

Entre los efectos por la falta de normativa sobre los riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo, encontramos que existen graves afectaciones en la seguridad ocupacional y salud de los trabajadores, ya que pueden estar expuestos a una variedad de accidentes y lesiones, ya sea por algún movimiento repentino o repetitivo, o bien presentar enfermedades psicosociales, estrés emocional, trastornos musculoesqueléticos, etc. Además, la falta de supervisión y control por parte de los empleadores puede generar condiciones de aislamiento, determinados abusos por parte de este e incluso desprotección de derechos laborales.

1.1.3. Control pronóstico

Por las razones expuestas, es necesario que se realice un análisis sobre los factores de riesgos laborales en el teletrabajo, para posteriormente implementar y precisar normativa que especifique los tipos de riesgos laborales que pueden suceder cuando un trabajador se encuentra realizando sus labores fuera de las instalaciones de la empresa, así como también determinar las medidas de prevención y reparación. Además, esta normativa será la guía para que las empresas puedan modificar o reformar sus reglamentos de seguridad y salud.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo la falta de regularización en el teletrabajo sobre los riesgos laborales afecta a la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores que prestan servicios remotos?

1.3. Sistematización del problema

La falta de normativa en cuanto a los riesgos laborales en el teletrabajo se sistematiza de la siguiente manera:

- Ausencia de regulación: la falta de ordenamiento jurídico que sea claro y específico sobre riesgos laborales dentro de la modalidad de teletrabajo causa incertidumbre respecto a las obligaciones y responsabilidades que existe en una relación laboral entre empleador y trabajador, generando mayor dificultad para poner en práctica medidas de seguridad y prevención.
- Riesgos emocionales y físicos: los teletrabajadores pueden estar expuestos a accidentes, ya sea por fatiga visual, movimientos repentinos o repetitivos, riesgos emocionales, etc.
- Ausencia de control y supervisión: la falta de inspección por parte del empleador puede causar desprotección a los teletrabajadores, por lo tanto, generaría un aumento de vulnerabilidad a los riesgos laborales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Examinar la ausencia de regularización sobre la prevención y protección de los teletrabajadores en cuanto a riesgos laborales, con el objetivo de proponer medidas que garanticen la protección y seguridad de los trabajadores telemáticos.

1.4.2. Objetivos específicos

- Analizar la figura del teletrabajo y su naturaleza jurídica en el Ecuador.
- Comparar la figura del teletrabajo con normativa y jurisdicción de España y Colombia, en cuanto a los avances de regularización sobre riesgos laborales.
- Determinar los riesgos laborales a los que un teletrabajador puede estar expuesto.

1.5. Justificaciones

Fundamentos claves por los cuales la investigación es digna de realizarse

Los fundamentos que me llevaron a escoger este tema de investigación se centran en que como sociedad estamos en constante evolución y en la búsqueda de mejoras en las distintas actividades cotidianas que hacemos. Por tal razón, a lo largo del tiempo, una de las acciones que se han ido desarrollando es la innovación en las formas de empleo, prestaciones de servicios, formas de ejecución de una actividad laboral, etc. Gracias a la aparición de nuevas tecnologías, la evolución de nuevas formas de trabajo es evidente, así como lo son la optimización de recursos y el crecimiento empresarial. Un claro ejemplo es el teletrabajo, cuyo objetivo es realizar labores de manera no presencial y el cual se efectúa a través de medios tecnológicos para mantener el contacto de la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

La importancia y relevancia de la investigación para resolver determinadas condiciones del problema, señalando la factibilidad de su ejecución

El contexto de la pandemia por el COVID-19 causó un gran impacto a nivel mundial, sobre todo en el área laboral, puesto que, para resguardar la salud de los trabajadores y el desarrollo del empleo, se adoptó en muchas áreas de la industria la modalidad de teletrabajo. Durante este tiempo, existieron grandes avances en cuanto a la forma de ejecución del teletrabajo, debido a que surgió un nuevo método de realizar actividades laborales de manera autónoma y móvil. Sin embargo y por otro lado las modalidades de teletrabajo trajeron consigo distintos mecanismos de explotación laboral, entre otros, sobrecarga de tareas, incumplimiento de horarios por parte del empleador; para contrarrestar este desequilibrio en las relaciones laborales, las distintas legislaciones se vieron en la necesidad de implementar más y mejores medidas de protección para los teletrabajadores, como

por ejemplo el derecho a la desconexión que está relacionado con el derecho al descanso de los teletrabajadores.

No obstante, lo mencionado, esta modalidad aún no está del todo desarrollada y entendida en nuestro país, sobre todo en cuanto a riesgos laborales se refiere; ha dado paso para que se siga cuestionando su aplicabilidad debido a que todavía no se encuentran establecidos los tratamientos ni se han manifestado prevenciones específicas en cuanto a la seguridad y salud de teletrabajadores.

Razones teóricas

Las razones teóricas consisten en que los riesgos laborales en el teletrabajo no han sido abordados a profundidad; por tal motivo, no existe una normativa que tenga una cobertura específica sobre los riesgos laborales que podrían existir fuera de las instalaciones de la empresa. Es decir que el ordenamiento jurídico no determina las contingencias laborales y sus respectivos procesos de prevención y reparación.

Razones metodológicas

Entre las razones metodológicas que vamos a utilizar para desarrollar la investigación, están revisar el desarrollo histórico del teletrabajo en el mundo y en especial en el Ecuador. De igual forma, se utilizará el derecho comparado para analizar el desarrollo del teletrabajo en otros países, como son Colombia y España, para posteriormente hacer una comparación jurídica sobre la tutela de los derechos de seguridad y salud de los teletrabajadores. Se realizará entrevistas y encuestas a teletrabajadores para conocer su perspectiva con esta modalidad. Además, se entrevistará a profesionales de derecho para conocer su opinión respecto a este vacío normativo.

Razones prácticas

Las razones prácticas para haber escogido este tema se resumen en proporcionar una guía a los empleados que prestan servicios telemáticos, de tal manera que tengan mayor seguridad jurídica en cuanto a la prevención de un riesgo laboral y mayor tutela respecto a la seguridad ocupacional. Por tal razón, al estar hablando de derechos de los trabajadores como la salud, se necesita una regulación sobre los riesgos laborales para posteriormente implementar medidas de seguridad, reglamentos de prevención de riesgos, etc. De esta manera, se garantizarán los derechos fundamentales y se establecerán las obligaciones que tendrán que cumplir los teletrabajadores para tener una relación laboral segura.

Relevancia Social

Este trabajo beneficiará principalmente a aquellos trabajadores que se encuentran en la modalidad de teletrabajo y a sus respectivos empleadores y a aquellas personas que tengan incluida en su contrato esta alternativa de poder realizar su trabajo desde casa, puesto que se encontrarán informados sobre sus derechos laborales. También, busca generar reformas a los reglamentos de las empresas para que puedan prever riesgos y establecer obligaciones a sus trabajadores. No hay que olvidar que el Derecho Laboral es evolutivo y está en constante cambio.

1.6. Hipótesis

La falta de normativa clara y precisa sobre riesgos laborales dentro de la modalidad de teletrabajo ocasiona que el teletrabajador se encuentre en un estado de vulnerabilidad, puesto que sus derechos laborales pueden verse afectados. Además, causaría incertidumbre en cuanto a las obligaciones y responsabilidades sobre medidas de prevención y reparación dentro de la relación laboral.

1.7. Identificación de variables

1.7.1. Causa

- El gran avance de tecnologías ha permitido que se creen distintas modalidades de trabajo, como es el caso del teletrabajo, que al ser una nueva forma de realizar actividades laborales, no está ampliamente regulado.
- La falta de análisis, conocimiento y comprensión sobre riesgos laborales y su forma de controlar y prever en la modalidad de trabajos remotos, ocasionan que no exista adaptación normativa en esta nueva modalidad de trabajo.

1.7.2. Efecto

- Los trabajadores que prestan servicios remotos tendrán mayor exposición a sufrir riesgos laborales por la falta de protección y prevención sobre accidentes dentro de la modalidad de teletrabajo.
- La falta de control, medidas de protección y prevención de riesgos laborales en el teletrabajo por parte del empleador, causarían que éste no se haga responsable de garantizar los derechos de los trabajadores que prestan servicios remotos.

CAPÍTULO I: FIGURA DEL TELETRABAJO Y SU NATURALEZA JURÍDICA

1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

Para entender el origen y conocer acerca de la modalidad de teletrabajo, es prudente ir desde lo general a lo particular; por tal razón, se tomará como referencia los pensamientos de varios autores para comprender dicha nueva modalidad de trabajo. En primer lugar, se expondrá la dimensión actual del derecho al trabajo. En segundo lugar, se analizará cómo la evolución tecnológica y las circunstancias de las diferentes revoluciones y épocas han influenciado en la forma de trabajar del ser humano. Posteriormente, se definirá el teletrabajo y se explicará su origen en el contexto ecuatoriano. Además, se abordará en qué consisten los riesgos laborales y se expondrá su evolución histórica. Finalmente, se expondrán los criterios de autores sobre la necesidad de implementar medidas de prevención contra cualquier riesgo laboral dentro del teletrabajo.

1.1. Dimensión actual del concepto “Trabajo”

Si partimos desde una visión tradicional sobre cómo se concibe el trabajo, tenemos que, según Campos Domingo, (1997, Monesterolo Lencioni, 2015, como se citó en Sánchez Vera, 2022) se considera trabajo a la actividad realizada por el ser humano, ya sea de manera intelectual o material, transitorio o permanente, que es ejecutada por una persona natural. No obstante, este concepto de trabajo aparta toda nueva idea de lo que en la actualidad se considera como trabajo y lo que podría en un futuro considerarse como trabajo. Por tal razón, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 325, reconoce todo tipo de modalidad de trabajo, ya sea en relación de dependencia o autónomo, incluyendo a labores de cuidado humano y auto sustento, reflejando una visión más amplia del concepto de lo que hoy en día se considera trabajo.

De igual forma, el trabajo se lo puede definir por medio de una acepción social y económica, refiriéndonos como aquella actividad productiva que el ser humano realiza para la búsqueda de su beneficio, para subsistir, satisfacer sus intereses personales y mejorar su calidad de vida (Gómez Etxebarria, 2010). Sin embargo, no se debe olvidar que las actividades laborales deben ser realizadas por una persona natural que sea capaz ante la ley; además que se caracteriza por crear una relación laboral entre empleador y trabajador. Dicha relación se la considera como una línea de subordinación o dependencia, puesto que el trabajador se ve obligado a respetar las reglas que el empleador determina conforme a la ley, con el fin de llevar un ambiente ameno dentro de la empresa o del lugar de trabajo.

Por otro lado, se debe tomar en cuenta que la rama del Derecho que le corresponde el estudio del trabajo, se le conoce como Derecho Laboral. Es importante entender a esta rama como un derecho social. Es por ello, que a esta rama se la puede definir como el “conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, (...) y la de todos ellos con el Estado y sus organismos para proveer de protección y tutela al trabajo en sus diferentes modalidades y condiciones” (Trujillo, 2008, como se citó en Montenegro Herrera, 2021). Por tal motivo, esta concepción del Derecho Laboral como un derecho social, nos permite percibir y comprender que existe una protección de derechos para las partes, es decir para trabajadores y empleadores. En tal virtud, la finalidad del Derecho Laboral es mantener un equilibrio en las relaciones laborales, para alcanzar y mantener una justicia social y un pleno respeto de derechos entre las partes.

Adicionalmente, la norma suprema ecuatoriana en su artículo 33 define al trabajo como “un derecho y un deber social, y un derecho económico, (...) y base de la economía. El Estado garantizará (...) el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones

justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). En otras palabras, al ser el trabajo considerado como un derecho humano, también constituye como fuente económica para el país, para la familia y para sí mismo. Por tal razón, al ser el trabajo un derecho económico y un deber social, será el Estado quien deba adoptar las medidas necesarias para garantizar la progresividad y protección de derechos y velar por la dignidad y bienestar de los trabajadores.

En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (como se citó en Sánchez Vera, 2022) expresa que las personas deben tener la oportunidad de acceder a un trabajo decente, así como obtener un ingreso justo, gozar de protección social personal y familiar, tener garantías de seguridad en su trabajo y perspectivas y herramientas de integración y desarrollo personal, libertad de organización, etc. Dicho de otra forma, el trabajo es un derecho humano, mismo que debe ser protegido por los estados para garantizar condiciones laborales decentes, estables y dignas.

No obstante, a pesar de que el Estado es quien debe garantizar el reconocimiento sobre los derechos de los trabajadores, cabe destacar que tanto los empleados, los gobiernos y los empleadores tienen responsabilidades, mismas que se complementan debido a que tienen como fin promover el mayor alcance de protección de derechos, sobre todo aquellos derechos relacionados con la salud y seguridad de los empleados u obreros (Organización Internacional del Trabajo, 2008). En otras palabras, los trabajadores tienen como responsabilidad cuidar su seguridad y la de los demás; los empleadores tienen la responsabilidad de prevenir y proteger a los trabajadores de riesgos laborales; y, los gobiernos deberán trazar políticas que velen los derechos laborales.

Por otro lado, a pesar de que los estados son quienes deben garantizar un empleo decente, la realidad ecuatoriana nos indica un escenario distinto, puesto que el mercado laboral es distinto y complejo, entre otras cosas, por la inestabilidad laboral que existen en el país (Sánchez Vera,

2022). Esta problemática se da por varios factores, tales como: el desempleo, el subempleo, la ausencia de formalidad contractuales, la presencia del trabajo precario, la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), por la escases de recursos, etc.

De todas formas, debemos tomar en cuenta que como seres humanos hemos ido evolucionando y desarrollado en sociedad. Con el paso del tiempo, hemos estado en la búsqueda de mejorar las condiciones humanas, estableciendo derechos y obligaciones para continuar con las actividades cotidianas que realizamos. Por tal razón, uno de los avances que han surgido con el tiempo se refiere a las modalidades del trabajo.

1.2. Evolución histórica de la modalidad del teletrabajo

El ser humano ha pasado por una serie de grandes revoluciones que motivaron a realizar grandes avances no solo tecnológicos, sino que implicaron mejoras en la forma de vida de las personas. Por ejemplo, la Revolución Agrícola (siglos XVIII y XIX) involucró la producción masiva de alimentos y el consumo de estos. La Revolución Industrial implicó la invención de máquinas y fuerza motriz. Estas dos revoluciones se basaron en la explotación de materia prima y de la tierra. A partir del siglo XX, surgieron la Revolución Automotriz y la Revolución Informática que se caracterizaron por la explotación de petróleo, máquinas, energía eléctrica y la aplicación de la ciencia a los procesos productivos. A partir del año 1970, también conocida como la etapa postindustrial, se desarrolló un nuevo modelo de orden económico y político en el cual se priorizó la era de la información, de los avances electrónicos, la búsqueda de la eficiencia, la automatización de producción y del bajo costo (Bottos, 2008).

Estas etapas históricas hicieron que el siglo XXI se lo conociera como la “Era de la Información”, puesto que se lograron grandes avances tecnológicos, de telecomunicaciones, software, etc. Dichos avances modificaron las relaciones laborales, es decir, cambiaron las formas

de realizar labores y los lugares en donde estas son desarrolladas (Bottos, 2008). Es por ello, que este siglo ha cimentado el origen del teletrabajo que hoy conocemos.

Sin embargo, Nicolsi (como se citó en Bottos, 2008) manifiesta que la aplicación del teletrabajo no ha sido homogénea, puesto que su origen partió desde los países anglosajones y demoró mucho tiempo en llegar a otros, mientras que determinados autores creen que provino desde Suiza. No obstante, lo indicado, en 1973 en Estados Unidos se originó el término *telecommuting* que significaba para la época teledesplazamiento, mismo que consista en cambiar o desplazar el puesto de trabajo. Debido a que existió una crisis energética y un sinnúmero de problemas de congestión vehicular, se exteriorizaron leyes para implementar el teletrabajo en las empresas y así evitar que exista exceso de tráfico y exceso de contaminación.

De igual manera, López Pérez (2021) manifiesta que en el año 1973 Estados Unidos enfrentaba una escasez de combustible, puesto que los países árabes impusieron un embargo al petróleo, debido que Estados Unidos apoyó a los israelíes en la “Guerra de Yom Kipur”. Por tal motivo, Schiff (1979, como se citó en López Pérez, 2021) expresa que en dicha época Estados Unidos presentó altos porcentajes de congestión vehicular, consumo de gasolina y grandes grados de contaminación del aire. Como consecuencia de este suceso, Jack Nilles ideó el concepto del teletrabajo puesto que su percepción era que entre menos trabajadores se desplacen a su trabajo, existiría menos consumo de petróleo y gasolina. Por tal razón, no se necesitaría importar grandes cantidades de petróleo. Es por ello, que se propuso que al menos el 10 % de trabajadores realicen sus actividades laborales desde sus casas por medio del uso de computadoras portátiles y conectados por red telefónica. No obstante, esta modalidad de trabajo era muy costosa para la época por los materiales tecnológicos que se necesitaban para su implementación y por tal motivo, no se pudo masificar la modalidad del teletrabajo.

A partir de los años 80, la empresa International Business Machines (IBM) fue pionera en aplicar modalidades de teletrabajo, implementando terminales en los hogares de sus trabajadores. Con el paso del tiempo, los teletrabajadores aumentaron debido al desarrollo de la telefonía móvil, computadores portátiles, la expansión del Internet, etc. (López Pérez, 2021). No obstante, el aumento del uso del teletrabajo como una nueva forma de realizar las actividades laborales no solo dependió del desarrollo tecnológico, sino también de las distintas circunstancias sociales, económicas, políticas y ambientales que ocurrían en el momento.

Algunos de los momentos históricos que han generado un aumento del número de teletrabajadores son los siguientes: El primero ocurrió en 1994; un fuerte terremoto ocurrido en la ciudad de San Francisco y que destruyó varias edificaciones, trajo como consecuencia que muchos trabajadores no puedan trasladarse a sus zonas de trabajo; por tal motivo, las autoridades adoptaron la modalidad de teletrabajo para que las empresas continúen con sus actividades. En 1997, la conexión a Internet por medio de banda ancha mejoró considerablemente la velocidad de transmisión y recepción de datos, brindando de esta manera nuevas y más herramientas a la modalidad del teletrabajo (López Pérez, 2021).

Durante la primera década del siglo XXI, después del atentado y ataque terrorista a las Torres Gemelas en Estados Unidos, empleadores y empresarios se empezaron a cuestionar sobre la idea de contar con otros espacios en donde llevar a cabo sus respectivas actividades, distintos a sus casas matrices u oficinas principales, lo cual motivó una serie de inversiones en infraestructura tecnológica en los hogares de algunos de sus empleados. A partir del año 2010, aparecieron las redes móviles 3G y 4G, los teléfonos inteligentes, el internet satelital, entre otros avances tecnológicos; mismos que facilitaron las actividades laborales de los trabajadores. Finalmente, a

principios del 2020 y particularmente debido a la declaratoria de la pandemia provocada por el COVID-19 y la emergencia sanitaria, se priorizó el teletrabajo a nivel mundial (López Pérez, 2021).

1.3. Definición de teletrabajo

Una vez explicado el origen del teletrabajo, se deben tomar en cuenta algunos conceptos de varios autores sobre esta nueva modalidad de realizar labores fuera del área física de las empresas. Se dice que el padre del teletrabajo fue Jack Nilles, puesto que introdujo el término “*telecommuting*” o traducido al español como “teledesplazamiento”. Dicho autor mencionaba que esta modalidad consistía en “(...) enviar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo” (Nilles, como se citó en Bottos, 2008). A esta definición se le puede añadir el pensamiento de Gbezo (1995, como se citó en Bottos, 2008) quien manifiesta que el teletrabajo es cualquier actividad laboral que se realiza fuera de las oficinas o del taller central y que no existe un contacto personal entre trabajadores, pero por medio de las tecnologías estos pueden comunicarse. En otras palabras, el teletrabajo es el desempeño del trabajador de realizar actividades laborales fuera de su sitio específico de trabajo por medio de la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Dentro de esta misma línea, Gómez Etxebarria (2006) manifiesta que el teletrabajo es una forma en que el ser humano presta servicios por cuenta de una empresa, dentro de un lugar o lugares que son diferentes y apartados de los centros habituales de la compañía. Por tal razón, esta modalidad se caracteriza por implementar el uso de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC'S), se ejecuta fuera del área tradicional de la empresa, constituye una nueva organización de la empresa, presenta flexibilidad en cuanto a la jornada laboral y a la dependencia. En otras palabras, esta modalidad de trabajo es distinta a la tradicional debido a que las actividades laborales pueden realizarse en un hotel, en una casa, en una cafetería, etc.

Por otra parte, De Virgiliis (2003, como se citó en Bottos, 2008) expresa que “el teletrabajo es un fenómeno que nace como consecuencia de la evolución del hombre y de la sociedad en la que éste interactúa (...)”. Por tal razón, se puede definir al teletrabajo no solo como una modalidad laboral que se realiza fuera del área designada para trabajar por medio de medios electrónicos, sino como una modalidad evolutiva que se va a adecuar a las distintas necesidades y avances de la sociedad.

Por otro lado, el Código del Trabajo (2023) en su artículo innumerado posterior al artículo 16 exterioriza el concepto de teletrabajo como aquella modalidad que se caracteriza por el desempeño de labores o prestación de servicios por medio del uso de tecnologías para mantener el contacto entre la empresa y los trabajadores, sin requerir que los trabajadores se encuentren físicamente en el sitio de trabajo. En dicha modalidad será el trabajador quien deba reportar sus actividades laborales y el empleador quien ejerza labores de dirección y control de manera remota. Cabe mencionar, que no se considera teletrabajo al área que el empleador designe a su trabajador, aunque esta área se encuentra fuera de las instalaciones de la empresa.

1.4. Evolución histórica del teletrabajo en el Ecuador

La modalidad de teletrabajo como figura jurídica apareció en el Ecuador en agosto del 2016, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Cabe mencionar que las disposiciones establecidas en dicho acuerdo solo regulaban el teletrabajo en el sector privado. Dentro de este acuerdo se establecieron las clasificaciones del teletrabajo que se dividen en: parcial y permanente. Al poco tiempo, en junio de 2017 se regularizó el teletrabajo para el sector público por medio del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090 (Sánchez Vera, 2022). Dicho acuerdo ministerial contemplaba disposiciones similares a las del sector privado, no obstante, de su inaplicabilidad en

el sector público, es decir que se estableció que servidores públicos no pueden acogerse al teletrabajo.

Según Palacios González (2017) la regulación del teletrabajo para el sector privado y público, al haberse realizado por medio de acuerdo ministerial, no goza de tener una categoría de ley. Por tal razón, desde hace un tiempo se estaba restringiendo su ámbito de aplicación ya que existían situaciones que no estaban contempladas, ocasionando antinomias o vacíos que podrían ocasionar vulneración de derechos hacia los trabajadores. En junio de 2013, la Asamblea Nacional debatió sobre el proyecto del Código Orgánico de Relaciones Laborales, en el cual se planteó la primera propuesta para incluir al teletrabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y que se lo reconozca como modalidad de trabajo. Sin embargo, este proyecto no fue aprobado y la idea de regulación de la modalidad de teletrabajo en una ley se quedó como expectativa.

García Rubio, Silva Ordoñez, et al. (2021) expresa que antes del 2020 se consideraba al teletrabajo como una alternativa laboral que se podría aplicar para casos especiales, es decir que se aplicaba sobre todo para aquellas personas que se encontraban en una situación de vulnerabilidad. En otras palabras, se priorizaba esta modalidad para aquellas personas que presentaban alguna discapacidad, mujeres embarazadas, adultos mayores y aquellas personas que presentan enfermedades catastróficas.

A partir del año 2020, la pandemia provocada por el COVID 19 nos obligó a cambiar nuestros hábitos y actividades cotidianas. Es por ello, que en el ámbito laboral tuvimos que adaptarnos a las nuevas modalidades de trabajo y, por tal razón, empezamos a utilizar al teletrabajo como una opción incluso obligatoria para realizar nuestras actividades laborales. Con el fin de evitar contagios en la población ecuatoriana, el 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo MDT-2020-076 que contenía las pautas de aplicación de la modalidad de

teletrabajo emergente en los sectores público y privado. Cabe mencionar que esta modalidad que surge de manera emergente sólo modificó el lugar en que se efectúan las actividades laborales, es decir, nunca se alteraron las relaciones entre empleador y trabajador (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2020). Por consiguiente, se entiende que, al presentarse una situación de fuerza mayor, se puede emplear la modalidad de teletrabajo emergente para garantizar la salud de los trabajadores.

El Presidente Lenin Moreno emitió el 16 de marzo de 2020 el Decreto Ejecutivo No. 1017 y la declaratoria del estado de excepción, disponiendo la suspensión de la jornada presencial de los trabajadores, sean estos del sector público o privado. Durante este tiempo, la Asamblea Nacional del Ecuador recibió una gran cantidad de proyectos de ley respecto a la regulación del teletrabajo. No obstante, se aprobó únicamente la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Friedrich-Ebert-Stiftung, s.f).

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 y a la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario reformó el Código del Trabajo, implementando grandes cambios en cuanto a esta figura, puesto que se reconocieron nuevas maneras de teletrabajo, tales como: el trabajo móvil, parcial, autónomo y ocasional. Además, que también se dio énfasis al reconocimiento de derechos vinculados a la utilización de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), tales como: el derecho a la desconexión, el derecho al descanso, entre otros (Muy Pérez, 2021). Todo ello supone un gran avance en cuanto a los derechos de los teletrabajadores y al mantenimiento de un balance en las relaciones laborales entre empleador y teletrabajador.

En cuanto a la reforma al Código del Trabajo que se realizó el 22 de junio de 2020, se implementó el teletrabajo en un artículo innumerado posterior al artículo 16. Dicho artículo manifiesta lo siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera (...).

De igual forma, Friedrich-Ebert-Stiftung (s.f) manifiesta que el 14 de septiembre de 2020 el Ministerio de Trabajo expidió el Acuerdo MDT-2020-181, con el fin de establecer algunas reglas para viabilizar de mejor manera la incorporación del teletrabajo dentro del Código del Trabajo. Estas reglas consistían en lo siguiente:

1. El teletrabajo no afectará las condiciones de la relación laboral, es decir que no vulnera derechos y no se lo considerará como una causal para terminar los contratos laborales.
2. Podrá el empleador optar por la modalidad del teletrabajo conforme a la actividad que realiza el trabajador y las necesidades de la empresa.
3. Se considera de carácter obligatorio al teletrabajo para aquellas relaciones laborales contenidas en contratos que se rigen bajo lo que estipula el Código del Trabajo.
4. El teletrabajo no es una modalidad excluyente, excepto en los casos en que la naturaleza de las labores lo impida.
5. Podrá aplicarse para jornadas parciales y completas.
6. El teletrabajador se hará responsable del cuidado de los materiales, equipos y herramientas que le serán entregados por su empleador.
7. El empleador deberá entregar los insumos, equipos, y lineamientos necesarios para que sus trabajadores puedan realizar sus labores fuera del área física de la empresa. Además,

que deberá encargarse de monitorear la ejecución de las actividades, garantizando la protección de seguridad y salud de sus teletrabajadores.

De esa manera, dentro del año 2020 se logró reflejar un enorme aumento de trabajadores que se acogieron a la modalidad del teletrabajo. Tal como muestran los resultados de la Tabla 1 (Ministerio del Trabajo, 2021 como se citó en Friedrich-Ebert-Stiftung, s.f), misma que indica que ha existido un incremento de teletrabajadores; sin embargo, solo se ha visto reflejado en aquellas personas cuya actividad económica lo permite.

Tabla 1

Teletrabajadores por actividad económica

Teletrabajadores por actividad económica	
Actividad económica	Teletrabajadores
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	20 106
Actividades profesionales, científicas y técnicas	12 510
Enseñanza	29 678
Industrias manufactureras	13 588
Información y comunicación	15 849
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	5 315
Actividades financieras y de seguros	17 292
Otras actividades de servicios	4 475
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3 784
Construcción	2 884

Transporte y almacenamiento	2 648
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3 341
Artes, entretenimiento y recreación	2 667
Bajo relación de dependencia, sector privado	3 865
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	514
Actividades inmobiliarias	1 117
Explotación de minas y canteras	1 802
Sin actividad económica – CIU	637
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	499
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	331
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	542
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	465
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	17
Bajo relación de dependencia, sector público	39
Total	143 965

Fuente: Ministerio del Trabajo (2021 como se citó en Friedrich-Ebert-Stiftung, s.f.)

Elaboración: Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo (CIDDT) (como se citó en Friedrich-Ebert-Stiftung, s.f.)

1.5. Tipos de teletrabajo

Según Samaniego (2016) existen 3 modalidades del teletrabajo, las cuales son: suplementario, móvil y autónomo.

- **Suplementario:** consiste en que el trabajador realiza algunos días sus labores dentro de la empresa y los demás días los realiza fuera de ella.
- **Móvil:** radica en que los trabajadores por medio de algún dispositivo móvil realizan sus actividades laborales puesto que no tienen un lugar fijo para realizar su trabajo.
- **Autónomo:** esta modalidad de teletrabajo dependerá de la capacidad de los trabajadores de trabajar de manera independiente.

No obstante, el Código del Trabajo (2023), en su artículo innumerado posterior al artículo 16, exterioriza que existen cuatro formas de teletrabajo, que son: ocasional, autónomo, parcial y móvil.

- **Ocasional:** consiste en que los trabajadores realizan teletrabajo ya sea por ocasiones o para alguna circunstancia convenida.
- **Autónomo:** es aquel en el cual el trabajador utilizará su domicilio o escogerá en qué lugar desea realizar sus actividades laborales, es decir, podrá realizar su trabajo en una cafetería, un local comercial, etc. Además, que estos teletrabajadores usualmente se encuentran realizando sus actividades profesionales fuera del área física de la empresa y sólo asisten a esta por algunas ocasiones.
- **Parcial:** es aquel teletrabajo en que las personas trabajan entre dos a tres días de la semana fuera de la oficina de la empresa, es decir realizan sus labores en casa; y, los demás días, los realizan en su puesto de trabajo designado en la compañía.

- **Móvil:** se aplica para aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar fijo o establecido para realizar sus actividades profesionales, por tal razón, utilizan las tecnologías de la información para realizar su trabajo de manera móvil.

Cabe mencionar que entre el empleador y el teletrabajador determinarán la zona en que el empleado telemático realizará sus actividades. Además, podrán acordar si el trabajador escoge libremente donde ejercer sus labores, siempre y cuando los servicios sean susceptibles de poder efectuarse en cualquier lugar.

1.6. Concepto y génesis del trabajo a domicilio

El origen del trabajo a domicilio proviene del capitalismo y su concepción fue dominante durante la revolución industrial, persistiendo sobre todo en actividades textiles y ensamblado de armas, cajas, etc. Por tal motivo, Krotoschi (1981, como se citó en Bottos, 2008) expresa que el trabajo a domicilio es aquel trabajo asalariado que las personas efectúan desde su domicilio para su empleador. Cabe mencionar que el empleador se encarga de proveer al trabajador la materia y en ocasiones le suministrará los materiales adecuados para efectuar el trabajo. Por tal razón, podemos decir que el trabajo a domicilio es aquel trabajo remunerado que se realiza desde casa bajo una relación de dependencia. Un ejemplo de esta modalidad de trabajo puede ser los trabajadores de ventas de productos, puesto que los vendedores reciben la materia prima por parte de su empleador para posteriormente tener su punto de venta dentro de su hogar.

Por otro lado, el Código del Trabajo (2023) establece al trabajo a domicilio como aquel que se hace en la residencia del trabajador, de manera profesional o habitual, en representación de alguna empresa o establecimiento comercial, entendiéndose además como trabajo familiar o doméstico.

1.7. Diferencia entre teletrabajo y trabajo a domicilio

Es fácil confundir la modalidad del teletrabajo como trabajo a domicilio, puesto que existen varias percepciones de varios autores que consideran al teletrabajo como un nuevo aspecto del trabajo a domicilio y otros autores que manifiestan lo contrario. Sin embargo, es importante destacar que a pesar de que el teletrabajo se realice fuera del área física de la empresa, no quiere decir que sea considerado como un trabajo a domicilio, puesto que estos dos tipos de trabajo tienen una distinta naturaleza. Entre las similitudes que tienen estas modalidades de trabajo encontramos que ambas presentan una relación de dependencia y que el resultado de las actividades laborales pertenece a empleador y no al trabajador (Vocos & Martínez, 2004).

No obstante, la diferencia principal entre estas dos modalidades de trabajo no tiene que ver con el lugar donde se realiza el trabajo, sino con los medios que se utilizan para realizarlo. Es por ello, que el teletrabajo se distingue del trabajo a domicilio porque se caracteriza por utilizar medios de telecomunicación y ordenadores para el ámbito laboral (Bottos, 2008). Por tal razón, esta modalidad presenta una mayor duración de conexión con la empresa y control por parte del empleador.

1.8. Crítica al teletrabajo

Muchos aseveran que la modalidad de teletrabajo sólo puede utilizar los empleados que realizan actividades laborales de forma intelectual, debido a que esta forma de trabajo no se puede implementar en actividades laborables en donde predomina la mano de obra o la fuerza física. Según (Vocos & Martínez, 2004) las labores que se pueden efectuar bajo esta modalidad son tareas meramente administrativas y aquellas que pueden desarrollarse con contactos esporádicos, por ejemplo, operadores telefónicos, recepción de mensajes, atención de clientes, diseñadores, analistas

en sistemas, etc. Por tal razón, el teletrabajo solo se puede emplear en función de ciertas actividades laborales que el trabajador realiza.

No obstante, Sánchez (2022) expresa que la implementación del teletrabajo puede ser discriminatoria para los trabajadores que realizan sus actividades en el espacio físico de la empresa, puesto que las actividades laborales que prevé esta modalidad son aquellas que exigen mayor preparación académica y mayor conocimiento de tecnología. En otras palabras, las demás modalidades de trabajo se encontrarían afectadas debido a que no exigen necesariamente conocimientos complejos relacionados con tecnología.

1.9. Ventajas y desventajas del teletrabajo

Como se ha mencionado con anterioridad, el teletrabajo es relativamente una nueva modalidad para realizar actividades laborales; sin embargo, esto no quiere decir que sea perfecto, puesto que presenta sus ventajas y desventajas. Para explicar esto de mejor manera, se analizaron los pensamientos de varios autores, tales como: Gómez Etxebarria (2006), López Pérez (2021), Samaniego Bravo (2016) y Sánchez Vera (2022), respecto a las conveniencias e inconveniencias que presenta el teletrabajo, las mismas que se clasifican de acuerdo al trabajador, a la empresa, al empleador, etc., tal como se puede ver a continuación:

1.9.1. De acuerdo a la empresa

- **Ventajas**

- i. Es una alternativa que ayuda con el cuidado del medio ambiente, debido que reduce la emisión de gases y sustancias contaminantes.
- ii. Disminuye accidentes *in itinere*, es decir accidentes de desplazamiento del hogar al trabajo y viceversa.

- iii. Reduce gastos empresariales, tales como: transporte, alquiler de oficinas, vestuario, etc.
- iv. Facilita a tener mayores contrataciones ya que no existen limitaciones geográficas. Por ejemplo, permite contratación de personal calificado de otros países.
- v. Mantiene diversas modalidades de trabajo.

- **Desventajas**

- i. Dificultad de control de absentismo.
- ii. Se necesita de un proceso selectivo que sea exigente.
- iii. Dificultad de control y supervisión por parte del empleador.
- iv. Gasto alto de herramientas de trabajo, equipos e infraestructura.
- v. Dificultad de comunicación directa con el trabajador.
- vi. Dificultad de trabajo en equipo.

1.9.2. De acuerdo a la sociedad

- **Ventajas**

- i. Favorece a aquellos trabajadores que se encuentran en zonas aisladas para realizar sus actividades laborales.
- ii. Favorece a aquellas personas que se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad.
- iii. Ayuda al cuidado del medio ambiente porque se ahorra energía, se reduce la utilización de papel y se disminuye la emisión de gases y sustancias perjudiciales para el mismo.

- iv. Favorece a aquellas personas que se encuentran en otro país para efectuar su trabajo.
 - v. Es una forma combatir el desempleo y generar mayor inclusión social.
 - vi. Incentiva el uso de tecnologías.
- **Desventajas**
 - i. Causa gastos de infraestructura tecnológica.
 - ii. Puede aumentar el trabajo desprotegido por la falta de control y aumentar el dumping social (contratación de trabajadores de otro país con un salario inferior).
 - iii. Dificultad de participación en organizaciones de trabajadores.
 - iv. Dificultad para retroalimentar o capacitar a un empleado.
 - v. Falta de regulación en cuanto a riesgos laborales fuera de la empresa, puesto que sólo existe normativa en cuanto al trabajo presencial.

1.9.3. De acuerdo al trabajador

- **Ventajas**
 - i. Disminuye los problemas de traslado, debido a que se ahorra dinero y tiempo para ir al trabajo.
 - ii. Mayor contratación de personas que se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad.
 - iii. Mayor flexibilidad de horario y lugar de trabajo.
 - iv. Genera mayor autonomía profesional.
 - v. Disminución de contaminación acústica por maquinaria de la empresa.

- vi. Puede realizar sus actividades fuera del área física de la empresa sin perder el puesto de trabajo.
- vii. Mayor incorporación de materiales tecnológicos que faciliten las labores.
- viii. Satisfacción de ser su propio jefe.

- **Desventajas**

- i. Aislamiento social.
- ii. Falta de comunicación.
- iii. Disminución de apoyo social y motivación.
- iv. Necesidad de autodisciplina por presentar un horario flexible.
- v. Ausencia de distinción entre las actividades laborales y personales.
- vi. Inobservancia de cumplir con normas de prevención, seguridad e higiene.
- vii. Dificultad de pertenecer a un grupo sindical para la defensa de los derechos de los trabajadores.
- viii. Menor tutela en cuanto a la salud de los trabajadores.
- ix. Limitación del derecho a la intimidad.
- x. Aumento de afecciones a la salud física y mental, debido a que pueden presentar riesgos ergonómicos, psicosociológicos, tecnoestrés, etc.
- xi. Ausencia de supervisión sincrónica que puede causar conflictos con el supervisor.
- xii. Sedentarismo.

1.9.4. De acuerdo para las partes

- **Ventajas**
 - i. Permite que exista una relación laboral diversa.
 - ii. Promueve una cultura de cumplimiento y responsabilidad.
 - iii. Desarrolla una cultura digital

1.10.¿Qué son los riesgos laborales?

Para entender el concepto de riesgo laboral, el Código del Trabajo (2023) dispone lo siguiente:

Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes. (art. 347).

De igual forma, Dávalos (2009) manifiesta que los riesgos laborales son aquellos escenarios en donde el trabajador expone su integridad corporal y salud por estar desempeñando sus labores (p. 416). En otras palabras, los riesgos laborales consisten en un suceso repentino que pone en peligro al trabajador; estos riesgos se dividen en dos: enfermedades laborales y accidentes laborales.

Por otro lado, Gómez (2010, como se citó en Muy Pérez, 2021) manifiesta que los riesgos laborales son concurrencias de un riesgo ministro que ocasionan perjuicio a la salud de los trabajadores y a su propiedad. Esta definición topa un tema interesante, ya que menciona que no sólo afectan a la salud, sino también a la propiedad del trabajador, debido a que, si el trabajador

sufre algún accidente o enfermedad laboral, esto influenciaría en su economía y su desarrollo de vida.

1.11. Tipos de riesgos laborales

Como se mencionó anteriormente, los riesgos laborales son todo tipo de eventualidad o contingencias que le suceden al trabajador mientras se encuentra prestando sus servicios a ordenes de su empleador; y se dividen en: accidentes laborales y enfermedades profesionales.

1.11.1. Accidentes de trabajo

Se entiende como accidente laboral como todo suceso repentino o imprevisto que se produce con ocasión o por consecuencia de la actividad del trabajador, misma que le causa un daño o lesión corporal o perturbación funcional que interrumpe la continuidad de las actividades laborales (Código del Trabajo, 2023). En otras palabras, se considera como accidente de trabajo a los incidentes que tengan que ver con el cumplimiento y ejercicio de actividades laborales. Cabe mencionar, que incluso se considera como accidente laboral a los accidentes in itinere, es decir a aquellos que tienen que ver con el traslado del empleado de su hogar hacia su zona de trabajo y viceversa.

Adicionalmente, el Código del Trabajo (2023) dispone que, para el pago de indemnizaciones en caso de accidente, se debe distinguir la consecuencia de este, ya que estos sucesos pueden causar al trabajador incapacidad permanente y absoluta, incapacidad temporal, disminución permanente de la capacidad para el trabajo e incluso la muerte (art.359).

1.11.2. Enfermedad profesional

Por otro lado, se entiende como enfermedad profesional aquellas “afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el

trabajador (...)” (Código del Trabajo, 2023). Es decir, que las enfermedades laborales se clasificaran conforme al ejercicio laboral de la persona.

No obstante, para que se configure algún tipo de accidente laboral o enfermedad profesional, se deben analizar distintos factores que pueden ocasionarlos, por ejemplo: factores físicos, visuales, ambientales, ergonómicos, psicosociales, de higiene, químicos, mobbing o también conocido como acoso psicológico, entre otros. Debido que los factores dependerán específicamente en la actividad del trabajador, puesto que hay trabajos que requieren mayor actividad física que otros.

1.12.Evolución histórica sobre riesgos laborales

Para entender de mejor manera sobre la importancia de riesgos laborales, se debe entender los acontecimientos históricos que llevaron a lo que ahora se conoce como normativa sobre seguridad y prevención de riesgos laborales.

Según Creus Sole (2012), el primer régimen normativo que abarcó ciertos temas de los riesgos laborales lo encontramos en el Código Hammurabi, mismo que fue promulgado por el rey de Babilonia, en 1750 a.C. En dicho código se configuraron y se regularizaron los primeros accidentes en la construcción. Con el paso del tiempo, alrededor del 1600 a.C., en el Antiguo Egipto se empezaron a establecer en los papiros médicos las primeras lesiones musculoesqueléticas. Más tarde, en el año 370 a.C., Hipócrates, también conocido como el padre del área médica, inició con la descripción de intoxicaciones de obreros por el uso de plomo en fundiciones y minas. Más tarde, Plinio manifestó la importancia del uso de mascarilla para proteger la salud de los trabajadores, puesto que se encontraban expuestos a componentes de azufre y zinc.

Durante el siglo V hasta el siglo XV, es decir durante la Edad Media, se reflejó un gran desarrollo en cuanto al comercio y empezó a surgir la regulación de los trabajos asalariados, es decir se empezó a normar los tipos de trabajos, hasta la forma de prevención de accidentes de acuerdo con los oficios que existían en la época. Durante el siglo XIV, se reunieron artesanos europeos, puesto que su mayor preocupación fue la salud, seguridad e higiene de los trabajadores; es por ello, que se asociaron para dictaminar normas para regular las profesiones de la época y regularizar normas de protección para los trabajadores. A partir de 1608 se empezó a regularizar las jornadas laborales y se dieron las primeras inspecciones de seguridad, debido a que se creó la ordenanza de las indias que tenía como finalidad velar por el estado de salud de los trabajadores (Creus Sole, 2012). A pesar de que ya desde esta época se logra evidenciar un gran avance respecto al derecho a la vida, salud y seguridad de los trabajadores, aun no se refleja una regulación de los tipos de accidentes y enfermedades laborales.

En 1713, Bernardo Ramazzini, quien fue un médico italiano, dispuso un tratado sobre medicina ocupacional conocido como “De Morbis Artificum Diatriba”, mismo que detallaba 53 tipos de enfermedades laborales. Además, durante la primera Revolución Industrial, aparecieron dos clases sociales que fueron el proletariado y la burguesía industrial; en dicho período de tiempo, existió una gran cantidad de accidentes por las actividades laborales de la época. Por tal razón, los trabajadores de las industrias se asociaron para exigir protección en sus respectivas áreas. En resumen, estos acontecimientos históricos dieron como resultado lo que ahora se conoce sobre los riesgos laborales.

1.13.Diferencia de salud ocupacional y seguridad ocupacional

Es común que exista una confusión entre los conceptos de salud ocupacional y seguridad ocupacional, sin embargo, tienen nociones diferentes que se complementan entre sí. Las definiciones son las siguientes:

- **Salud ocupacional**

Se considera como salud ocupacional el grupo de disciplinas que tienen por objeto en promover la salud en el área de trabajo y el bienestar de los trabajadores, por medio de la prevención de alteraciones de la salud por alguna condición del trabajo (Instituto Colombiano de normas técnicas y certificación, 2006).

- **Seguridad ocupacional**

Se considera a la seguridad ocupacional como el conjunto de actividades que se encargan de analizar, evaluar, identificar y controlar los posibles factores que pueden ocasionar efectos negativos a la salud y vida de los trabajadores (Instituto Colombiano de normas técnicas y certificación, 2006).

1.14.Obligación de las partes

Dentro de una relación laboral, debemos tener en cuenta que las partes tienen responsabilidades que deben ser consideradas como complementarias, puesto que deben promover entre ellas la salud y seguridad en las jornadas laborales.

- **Derechos y deberes de los trabajadores**

Por otro lado, los trabajadores son sujetos de derechos y de deberes, por tal motivo, tienen como derecho fundamental el obtener un trabajo decente, mismo que involucra la protección de la

vida y salud de ellos. No obstante, también tienen el deber de no ponerse en peligro, cuidar su propia vida y no poner en peligro la vida y seguridad de los demás trabajadores. Para ello, es necesario que estén adecuadamente informados sobre cómo desempeñar sus actividades laborales y conocer sobre el procedimiento de prevención de riesgos laborales (Alli, 2009).

- **Responsabilidad por parte del empleador**

En cuanto a los empleadores, estos tienen el compromiso de garantizar un entorno laboral que sea saludable y seguro, lo cual involucra que deben imponer e informar a sus trabajadores sobre las medidas de prevención y protección sobre riesgos laborales (Alli, 2009).

2. Adopción de una perspectiva teórica

Luego de la revisión crítica de los autores, mi adopción de perspectiva teórica se inclina al hecho de que el ser humano siempre está en búsqueda del desarrollo para mejorar sus actividades; ejemplo de ello son las varias revoluciones que no sólo crearon nuevas tecnologías para la época, sino que incentivaron a cambiar las formas de realizar actividades laborales y prestar servicios. En virtud de eso, se desarrolló la modalidad del teletrabajo que surgió por la necesidad de evitar exceso de contaminación por una crisis energética. A pesar de que esta modalidad sólo puede implementarse en labores intelectuales o que requieren mayor preparación académica, pienso que no es discriminatoria para los demás trabajadores porque cada trabajo involucra esfuerzo y conocimiento sobre el tema; por tal motivo, siempre existirán trabajos que sólo podrán realizarse de manera física. Por otro lado, el teletrabajo al ser una modalidad nueva de trabajo requiere aún de mucho estudio y aplicación, sobre todo en temas de riesgos laborales que son esenciales para resguardar la salud física, social y mental de los trabajadores.

CAPÍTULO II: DETERMINACIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO SON ESPAÑA Y COLOMBIA SOBRE RIESGOS LABORALES DENTRO DEL TELETRABAJO

1. Riesgos en el teletrabajo

Como se mencionó con anterioridad, los riesgos laborales son incidentes que ocurren dentro de la jornada laboral. Es por ello, que el empleador, para salvaguardar la salud e integridad de sus trabajadores, debe implementar medidas de prevención y seguridad. En el Ecuador está bastante desarrollada la legislación que regula los riesgos laborales respecto de contratos con modalidad presencial; sin embargo, no existe mayor análisis y estudio sobre riesgos laborales en el teletrabajo. Por lo tanto, se deben establecer los riesgos con atención y especialidad, ya que el trabajo se realiza fuera del área tradicional, es decir afuera de la empresa. Cabe mencionar que los riesgos laborales dentro de esta modalidad se clasifican en accidentes laborales y enfermedades profesionales (Muy Pérez, 2021). A continuación, se presentará la clasificación de riesgos dentro del teletrabajo según la doctrina.

1.1. Accidente laboral

Como se mencionó en el capítulo anterior, se configura un accidente laboral cuando el trabajador sufre algún imprevisto que le causa una lesión corporal o funcional que ocasiona que el trabajador no pueda continuar con su trabajo y deba suspender sus actividades laborales. No obstante, debemos entender que este tipo de riesgo puede producirse ya sea por realizar una labor relacionada con su actividad profesional, por trasladarse del trabajo al hogar o del hogar al puesto de trabajo, o porque el incidente fue provocado por algún compañero de trabajo o por el empleador (Vásquez, 2013, como se citó en Muy Pérez, 2021). Sin embargo, dentro la modalidad de teletrabajo es complicado establecer qué tipo de incidente puede considerarse como accidente laboral.

Por tal razón, Muy Pérez (2021) expresa que un accidente laboral se logra configurar si cumple y se determina bajo las siguientes características: que el incidente haya ocurrido en el lugar y tiempo de trabajo, y que exista un vínculo entre la lesión y la actividad laboral que realiza el trabajador. Caso contrario, puede existir una confusión y enmarcarse como un accidente que no tiene que ver con el trabajo de la persona, provocando que el empleador no asuma la responsabilidad de indemnizaciones.

Sin embargo, existen ciertas limitaciones que dificultan identificar un accidente laboral en la modalidad de teletrabajo. Un ejemplo es la falta de supervisión por parte del empleador, puesto que en la mayoría de las ocasiones el teletrabajo se realiza en el hogar del trabajador, por lo que complica al empleador a mantener un control, justamente por priorizar el derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio. Por otra parte, la flexibilidad causa complicaciones respecto a identificar si el tiempo en el que ocurrió el accidente corresponde al horario laboral o no (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2021). Para evitar este tipo de inconvenientes al momento de identificar un accidente laboral dentro del teletrabajo, se debería establecer dentro de los contratos un lugar y horario determinado, además de establecer los tipos de accidentes que pueden ser considerados como accidentes en la modalidad de teletrabajo, que pueden estipularse en los Reglamentos de Seguridad y Salud de las empresas.

Por otro lado, uno de los accidentes identificados en esta modalidad es la *in itinere* o también conocido como accidente en tránsito. Este tipo de accidente se puede evidenciar sobre todo en aquellos contratos en donde se establece el teletrabajo como trabajo parcial o móvil. La primera modalidad consiste en que el teletrabajador realiza ciertos días sus actividades laborales fuera de la oficina y los demás dentro de las instalaciones de la empresa. La segunda se da cuando el teletrabajador no tiene establecido un puesto de trabajo fijo que sea fuera de las instalaciones de

la empresa. En ambos casos, involucra que el trabajador que presta servicios telemáticos se desplace de un lugar a otro, pudiendo producirse un accidente in itinere (Penalva, 2016 como se citó en Muy Pérez, 2021).

1.2. Enfermedad profesional

En cuanto a enfermedades profesionales, es más común encontrarlas dentro del teletrabajo al contrario de los accidentes laborales. Recordemos que las enfermedades profesionales son afectaciones producidas directamente por la actividad laboral del trabajador. Se diferencian de los accidentes de trabajo porque las enfermedades son producto del constante ejercicio laboral; en cambio los accidentes son causados ya sea por el resultado, ocasión o consecuencia de las labores del trabajador (Robalino Isabel, 1994, como se citó en Muy Pérez, 2021).

Es importante considerar que el teletrabajo es una modalidad que se caracteriza por brindar al trabajador autonomía laboral por el hecho de ser flexible en cuanto al horario. Por otro lado, puede significar aislamiento laboral para quien lo ejecuta por ser una actividad que se realiza fuera de las instalaciones de la empresa y sin mayor contacto personal con otros trabajadores (Muy Pérez, 2021). Dichas características, junto con la ausencia de normativa sobre riesgos laborales para el teletrabajo, son causas de que los trabajadores que prestan servicios telemáticos se vean expuestos a distintos riesgos que podrían afectar su salud a mediano o largo plazo. Las enfermedades más comunes en esta modalidad se producen por causas ergonómicas y psicosociales.

2. Clasificación de riesgos dentro del teletrabajo

Existen distintos riesgos que pueden provocar accidentes o enfermedades laborales. Muy Pérez (2021) considera que la clasificación española sobre riesgos laborales establece de mejor manera los tipos de riesgos que pueden presentarse dentro de la modalidad de teletrabajo. Dicha

clasificación se compone de la siguiente manera: riesgos ergonómicos, riesgos genéricos, riesgos psicosociales y riesgos relacionados a los agentes físicos.

2.1. Ergonómicos

Los riesgos ergonómicos tienen que ver con el uso inadecuado de las herramientas, materiales y mobiliario, ya sea porque por parte del empleador no se tomaron las medidas correspondientes para adecuar el centro del trabajo o por desconocimiento por parte del teletrabajador (Muy Pérez, 2021). Incluso, se puede considerar que también puede ser una causa el no establecer una apropiada capacitación de uso de materiales y no establecer actividades de rehabilitación por el constante uso de las herramientas, sobre todo para la prevención de enfermedades profesionales.

Adicionalmente, los riesgos ergonómicos tienen que ver con el sistema musculoesquelético, ya que la causa de afectación a este sistema se da por mantener posturas inadecuadas y por mantener cargas estáticas o sedentarismo. Usualmente, estos riesgos dependerán de la actividad que realice el trabajador, pero las afectaciones que se pueden evidenciar dentro del teletrabajo son las siguientes: tendinitis de muñeca, túnel carpiano, cervicalgias, tenosinovitis, lesiones lumbares, etc. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022).

2.2. Genéricos

Son aquellos riesgos que son causados porque no se implementaron de forma adecuada las medidas de prevención y seguridad en la zona laboral, por ejemplo, no se adecuó correctamente un puesto de trabajo ya sea por temas de iluminación, ventilación, sonoridad, entre otros, mismos que pueden provocar una afectación a la vida y salud del trabajador que presta servicios telemáticos. Las contingencias que pueden darse son: choques eléctricos, caídas, incendios, etc. (Muy Pérez, 2021).

2.3. Psicosociales

Los riesgos psicosociales son los más comunes dentro del teletrabajo, por tal razón se deben tener en cuenta ciertos factores que tienen que ver con las condiciones, forma de ejecución y la forma de establecer relaciones sociales en el trabajo; ya que si se los implementa de manera inapropiada pueden afectar la salud mental del trabajador y su calidad de vida en el trabajo. Estos aspectos pueden ser: flexibilidad en la jornada laboral, ritmo de trabajo, autonomía laboral, relaciones sociales, estabilidad, identificación de tareas, etc. (Creus Sole, 2012).

Según Muy Pérez (2021), en el caso de que estas condiciones de trabajo fuesen utilizadas de manera equivocada, podemos encontrar las siguientes afectaciones: Síndrome de burn-out¹, colapsos mentales, aislamiento social, tecnoestrés, estrés, cefaleas, problemas cardiovasculares, digestivos, trastornos de sueño, reducción de apetito, etc.

2.4. Agentes físicos o ambientales

Este tipo de riesgo tiene que ver con el entorno laboral. Es decir que es aquel por el cual el trabajador se ve expuesto a una serie de factores que afectan su salud física y mental. Se divide en factores de iluminación, temperatura, ruido ambiental, vibración, entre otros. Las afectaciones pueden variar de acuerdo al factor. Por ejemplo, si el teletrabajador se expone constantemente a la luz del computador, puede provocar problemas de visión, fatiga mental y fatiga visual (astenopia) (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., 2022) .

¹**Síndrome de burn-out:** traducido como síndrome de estar quemado por el trabajo, “es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo” (Creus Sole, 2012). En otras palabras, es un síndrome que hace que el trabajador sienta constantemente que su vida es un fracaso.

3. Adecuación de un puesto de trabajo

Cuando existe una relación laboral en la modalidad de teletrabajo, el empleador debe hacerse responsable de adecuar el lugar de trabajo con todas las comodidades y medidas de seguridad y prevención para que el trabajador que presta servicios telemáticos pueda realizar sus labores con normalidad, tal como si se encontrase en modalidad presencial. Creus Sole (2012) expresa que un puesto de trabajo necesita de una buena organización ergonómica que cuente con el mobiliario y materiales necesarios para el trabajo. Además, que debe contar con una organización de responsabilidades y adecuada jornada laboral. Caso contrario, el teletrabajador se encontraría en riesgo de tener algún accidente o en un futuro pudiera padecer de una enfermedad laboral.

Por tal razón, Creus Sole (2012) recomienda que un puesto de trabajo adecuado debe contener lo siguiente:

- Muebles que se adecue a las características del trabajador, es decir que se ajuste a la actividad laboral y a la estatura, edad, etc., con el fin que este mantenga una postura y comodidad en todo momento.
- Que tenga ventilación para prevenir posibles afectaciones a la salud.
- Que cuente con un piso antideslizante y firme, con el objetivo de evitar posibles caídas.
- Adecuar la iluminación de los aparatos electrónicos, como son los ordenadores o computadoras.
- Instalar sistemas que controlen los ruidos ambientales, para no interferir en la concentración de los trabajadores.

4. Derecho comparado

El teletrabajo es una modalidad relativamente nueva a nivel mundial. En el Ecuador, a pesar de que esta modalidad apareció en el 2016, fue en el año 2020 donde se vio reflejado un avance de normativa y un aumento de trabajadores que prestan servicios telemáticos, debido a la pandemia declarada por el COVID 19. No obstante, para este trabajo de tesis se analizará la regulación normativa de otros países, Colombia y España, principalmente debido a los avances que dichas legislaciones presentan respecto a este tema. Además, que estos países tienen un modelo de Estado que es unitario y descentralizado; y un sistema jurídico con herencia romana, al igual que el Ecuador.

4.1. España

Es importante destacar que España pertenece a la Unión Europea, una comunidad de países europeos que se asociaron con fines económicos y políticos y, por ende, debe cumplir con ciertas disposiciones que establece su legislación comunitaria. En cuanto al tema de teletrabajo, la Unión Europea reguló esta modalidad con el propósito de impulsar las nuevas tecnologías y la información por medio de informes, como fue el caso de la expedición del Libro Blanco sobre el teletrabajo en 1993 y el Informe Bangemann de 1996 (Blanco, 2005, como se citó en Andrade Cadena, 2013).

4.1.1. Constitución

Para hablar sobre teletrabajo, es esencial conocer qué dice la normativa suprema sobre el derecho al trabajo y como el Estado se encargará de garantizar este derecho y los conexos a este. Es por ello, que al artículo 35, numeral 1 de la Constitución Española (1978) exterioriza que los españoles tienen derecho al trabajo y el deber de trabajar, de escoger libremente el tipo de oficio o profesión y de recibir una remuneración que les permita satisfacer las necesidades básicas de ellos

mismos y de sus familiares. Además, que este derecho se ejerce sin menoscabo por razones de sexo. Por otro lado, el numeral 2 establece que la ley se encargará de regular un estatuto de los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 40 numeral 2 de la Constitución Española (1978) estipula que los poderes públicos serán quienes deben promover y garantizar la formación de profesionales, así como también garantizarán la seguridad de los trabajadores, además de velar por el derecho al descanso, etc. También, manifiesta que la ley que regula los temas laborales será el Estatuto de los trabajadores. Adicionalmente, es interesante cómo establece que además de garantizar el derecho a trabajo, serán las funciones públicas quienes se encargarán de brindar seguridad a los trabajadores y reconocer el derecho al descanso como un derecho fundamental para los trabajadores. Por otro lado, la Constitución Española de igual manera que la norma suprema ecuatoriana, garantiza a los ciudadanos el derecho de poder escoger libremente un trabajo y gozar de una remuneración justa.

4.1.2. Normativa laboral española sobre el teletrabajo

En cuanto a la regulación del teletrabajo en España, primero se basaba en los acuerdos expedidos por los países miembros de la UE, como es el caso del Acuerdo Marco V suscrito el 16 de julio del 2002 en Bruselas. Sin embargo, a partir del año 2012, por medio del Decreto-Ley, se contempló al teletrabajo en la legislación española, con el fin de promover nuevas modalidades de trabajo (Andrade Cadena, 2013). No obstante, la reciente pandemia hizo reflexionar al Gobierno Español sobre la necesidad de regular la modalidad del teletrabajo; por lo tanto, se expidió la Ley 10/2021.

La norma española que se encarga de regular asuntos laborales se la conoce por el nombre de Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada el 23 de octubre del 2015 mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015. Por ende, el ámbito de aplicación de la Ley 10/ 2021 es para aquellas

relaciones laborales que se encuentren establecidas en el artículo 1 numeral 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ley 10/2021, 2021).

Por otro lado, la Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015) en su artículo 13 manifiesta lo siguiente: “Artículo 13. Trabajo a distancia. Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia”. Como se puede evidenciar, la norma principal española que regula el derecho laboral trata al teletrabajo como una variante del “trabajo a distancia”, lo que diferencia de la legislación ecuatoriana, puesto que al teletrabajo se lo considera como otro tipo de modalidad laboral que no forma parte de una clasificación de trabajo a distancia.

Ley 10/2021

En el primer artículo de la ley que regula el trabajo a distancia, se define al teletrabajo como una variante del trabajo a distancia que se caracteriza por utilizar exclusivamente o de manera prevalente los sistemas y medios informáticos, de telecomunicación y telemáticos (Ley 10/2021, 2021). Al realizar la comparación con la legislación ecuatoriana, podemos decir que ambas legislaciones conceptualizan al teletrabajo como una modalidad que se realiza fuera de las instalaciones de la empresa, que se caracteriza por utilizar los TICS. No obstante, como se mencionó con anterioridad, en la legislación española nos establece el teletrabajo como una variante del trabajo a distancia.

Por otro lado, el artículo 7 de la Ley 10/ 2021 (2021) menciona cuál va a ser el contenido mínimo obligatorio que debe tener un contrato de teletrabajo. Entre las disposiciones encontramos que debe establecer el tipo de herramientas, materiales, equipos y mobiliario que se le entregará al teletrabajador para que pueda realizar sus labores. Si es el caso, contendrá la distribución de trabajo

presencial y a distancia que el trabajador que prestará servicios telemáticos deberá realizar; además de indicar el lugar de trabajo que el trabajador escogió para desarrollar su actividad laboral, etc., tal como sucede en el Ecuador.

Es importante destacar que el Código del Trabajo no detalla con profundidad las especificaciones del teletrabajo. Estas se encuentran reguladas en el Acuerdo Ministerial No MDT-2022-237 (2022) que establece en su artículo 7 como obligación del empleador el proveer los equipos, herramientas e insumos que necesita el trabajador que presta servicios telemáticos. Además, manifiesta que se considerarán como herramientas los costos que se asocien a Internet o telefonía.

Respecto a normativa preventiva de riesgos laborales, la Ley10/2021 (2021) garantiza la protección en cuanto a salud y seguridad en el trabajo para aquellas personas que realicen trabajo a distancia. Por tal razón, también establece que dentro del teletrabajo se efectuará una evaluación de prevención de riesgos laborales, tomando en cuenta los factores ergonómicos, psicosociales, organizativos, entre otros. Además, es importante mencionar que dicha norma manifiesta que la evaluación sólo se ejecutará en la zona habilitada para la prestación de los servicios, más no en el resto de las zonas que componen al lugar o al hogar. Una vez realizada la evaluación de riesgos, la empresa tendrá la información de estos y deberá establecer las medidas de protección (artículo 16).

Por otro lado, en Ecuador el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237 (2022) manifiesta en su artículo 8 que el empleador deberá ser quien tome las medidas necesarias para que el espacio de trabajo garantice al trabajador que presta servicios remotos su seguridad y salud. No obstante, al compararla con la normativa española, podemos decir que nuestra legislación no ha especificado un procedimiento de prevención de riesgos que la empresa deba realizar en la zona escogida por el trabajador que presta servicios remotos; por lo que se puede evidenciar que en nuestra legislación

se necesita establecer un procedimiento de verificación de riesgos para salvaguardar la vida y la salud del teletrabajador.

4.2. Colombia

En cuanto a la regulación del teletrabajo en Colombia, es fundamental valorar que su normativa fue una de las pioneras en tratar sobre este tema. Desde el 16 de julio del 2008, por medio del Decreto 884 se exteriorizó la Ley y 1221 que estableció las bases del teletrabajo en Colombia (Corporación Colombia Digital, Ministerio del Trabajo, et al., s.f).

4.2.1. Constitución

La norma suprema de Colombia manifiesta en su artículo 25 sobre el derecho al trabajo lo siguiente: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución de Colombia, 1991). Por lo tanto, al igual que la normativa ecuatoriana, el Estado es quien se encarga de la protección del derecho al trabajo.

Por otro lado, la Constitución de Colombia (1991) establece en su artículo 53 los principios que se considerarán para garantizar el derecho al trabajo, entre los cuales encontramos los siguientes: estabilidad en el empleo, una remuneración que sea mínima pero proporcional a la calidad y cantidad del trabajo, igualdad de oportunidades, garantía de la Seguridad Social, derecho al descanso, irrenunciabilidad de beneficios estipulados en normas laborales, etcétera. Al comparar con la Constitución ecuatoriana, se evidencia que la norma suprema del Ecuador es más garantista. No obstante, ambas coinciden en que se debe garantizar un empleo estable que cuente con una remuneración adecuada, sin ningún tipo de discriminación, entre otros.

4.2.2. Normativa laboral colombiana

La norma especial que regula el teletrabajo en Colombia es la Ley 1221. Sin embargo y producto de la pandemia, el Gobierno Colombiano por medio del Decreto 1227 del 2022, realizó modificaciones a la normativa laboral sobre el teletrabajo (como la modificación al Decreto 1072 de 2015).

La Ley 1221 (2008) define al teletrabajo como una actividad laboral remunerada que hace uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, para que las partes mantengan contacto sin requerir la presencia física del teletrabajador; además, en el mismo artículo establece los tipos de teletrabajo que existen en Colombia, que son: el teletrabajo móvil, autónomo y suplementario. Al compararla con el Código de Trabajo, ambas coinciden que es una actividad laboral remunerada que consiste en que el trabajador va a utilizar los TICs para mantenerse comunicado con la empresa y poder realizar sus actividades laborales. Además, que ambas coinciden en los tipos de teletrabajo, como son en el móvil y el autónomo.

Por otro lado, es interesante observar cómo la ley que regula el teletrabajo en Colombia manifiesta que el gobierno será quien impulse el teletrabajo por medio de capacitaciones y difusión de esta modalidad, que serán dirigidas por los diferentes ministerios. Además, nos expresa que el Ministerio de Protección Social es el ente encargado de formular política pública para incorporar el teletrabajo para personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. De igual forma, nos indica que el gobierno será quien ponga en funcionamiento un sistema de vigilancia, control e inspección, con el fin de verificar si se están cumpliendo con la legislación laboral sobre el teletrabajo (Ley 1221 de 2008, 2008). En cambio, dentro de la legislación ecuatoriana no encontramos este tipo de disposiciones.

En cuanto a prevención de riesgos laborales, medidas de seguridad y de protección, el artículo 6 de la Ley 1221 (2008) establece que los teletrabajadores no tendrán las mismas disposiciones que el trabajo presencial y nocturno, debido a la naturaleza de esta modalidad. De igual forma, manifiesta que el empleador deberá implementar un tipo de vigilancia que garantice que los trabajadores que prestan servicios telemáticos no serán sometidos a altas cargas de trabajo; garantizando de esta manera su derecho al descanso; Se les garantiza también su protección en cuanto a materia de Seguridad Social. Por otro lado, menciona que los empleadores serán quienes deberán entregar y garantizar los materiales y mantenimiento de estos, así como también se le proporcionará al trabajador guías de conexiones, desplazamientos ordenados por el empleador, etc. Cabe recalcar que los equipos entregados por el empleador no deben ser utilizados por personas ajenas al teletrabajador, puesto que estos materiales deberán ser restituidos a la empresa. Además, establece que el empleador deberá contar con un tipo de red que dé una atención de urgencias para el caso de algún incidente dentro de la modalidad de teletrabajo.

Lo que diferencia a la legislación ecuatoriana de la colombiana es que en Colombia se ha establecido una distinción de trato en cuanto a la jornada de los trabajadores que prestan servicios remotos respecto de los demás. En cuanto a la obligación del empleador, establece que deberán entregar los implementos necesarios para las actividades laborales de los teletrabajadores, reflejando una similitud con la normativa laboral ecuatoriana. No obstante, la Ley 1221 establece que el empleador además deberá facilitar guías de conexión, desplazamiento, etc. Adicionalmente, en Colombia se exige que la empresa debe tener una zona especializada para atender urgencias de acuerdo al teletrabajo, escenario que no ha sido desarrollado aún en el Ecuador.

CAPÍTULO III: ESTADO DEL PROBLEMA

1. Método

En el presente capítulo se detallará el conjunto de medios que se escogieron y que se utilizaron con el fin de poder responder al problema de investigación. Es decir, se especificarán los instrumentos, las técnicas y la metodología que se usó para recopilar información esencial, que tendrá como finalidad aportar en el estudio del trabajo de tesis.

1.1. Enfoque

1.1.1. Cualitativo

Para este trabajo se utilizó el enfoque cualitativo, puesto que este proyecto de investigación tiene carácter exploratorio, debido a que el problema jurídico es un tema nuevo al que le hace falta estudio y desarrollo en nuestro país. Por tal razón, el fin de esta investigación será recopilar información y profundizar en el análisis de los teletrabajadores para ver sus perspectivas en cuanto a esta modalidad de trabajo y la ausencia de normativa sobre riesgos laborales. Esto se realizará por medio de revisión de información de datos del Ministerio del Trabajo, realización de encuestas y entrevistas abiertas a teletrabajadores. De igual forma, se efectuará una entrevista a profesionales de Derecho para que nos manifiesten su opinión sobre el problema jurídico.

1.1.2. Cuantitativo

Adicionalmente, se utilizó un enfoque cuantitativo que tiene por objeto la recolección de información, para posteriormente realizar un análisis estadístico con el fin de probar teorías. En este trabajo, se realizó una encuesta para estudiar cómo la falta de normativa sobre riesgos laborales ha perjudicado a distintos teletrabajadores.

1.2. Nivel de estudio

El estudio que se utilizó en este trabajo de investigación se compone de los siguientes niveles:

- **Exploratorio:** Este método de investigación se emplea cuando el tema de investigación ha sido poco estudiado. Por tal motivo, la modalidad de teletrabajo ha sido una forma novedosa para realizar actividades laborales; no obstante, no existe suficiente regulación y estudio respecto a esta modalidad. En consecuencia, uno de los temas que falta por analizar es la ausencia de normativa respecto a riesgos laborales asociados al teletrabajo.

Por tal razón, se buscará esclarecer el problema sobre la falta de riesgos laborales en la modalidad de trabajo a distancia por medio de la revisión y examinación de fuentes bibliográfica, perspectivas de teletrabajadores y opiniones de expertos en temas jurídicos.

- **Explicativo:** Se detallará el acercamiento al problema, puntualizando las causas y efectos que los vacíos jurídicos respecto a riesgos laborales dentro del teletrabajo pueden ocasionar a las empresas y a los trabajadores.
- **Correlacional:** Se determinará cómo la falta de normativa sobre riesgos laborales en el teletrabajo puede aumentar la posibilidad de que los trabajadores que prestan servicios remotos presenten mayores problemas con su salud por sus actividades laborales y cómo esta ausencia de normativa influye en la relación laboral.

1.3. Modalidad de investigación

La modalidad de investigación se detalla a continuación:

- **Documental:** Se recogerán datos impresos y electrónicos nacionales e internacionales, tales como: códigos, libros, revistas, leyes, trabajos de investigación de maestrías, páginas web, entre otros, que traten sobre la modalidad de teletrabajo y los riesgos laborales.

- **De campo:** En el presente trabajo de investigación se recogerán datos de teletrabajadores y su experiencia respecto a riesgos laborales, por medio de encuestas y entrevista, cuyos resultados se podrán observar más adelante. De igual forma, se recopilará perspectivas en el ámbito jurídico sobre esta problemática, misma que se realizará por entrevista escritas a expertos en Derecho.

1.4. Método

Para este trabajo de investigación se utilizó como estrategia a los métodos de investigación social, es decir que se implementaron aquellos métodos que son de gran importancia para las investigaciones jurídicas. Entre los métodos utilizados, tenemos los siguientes:

- **Método Histórico:** Como se pudo observar en los capítulos anteriores, la investigación de este proyecto de investigación profundizó en los distintos sucesos históricos de manera cronológica para analizar su evolución, desenvolvimiento y desarrollo en el tiempo.
- **Método Empírico:** Este método consiste en recopilar información y conocimiento a partir del análisis de la realidad. Es por ello, que por medio de una encuesta se estudiará las perspectivas de los teletrabajadores ecuatorianos, en su mayoría quiteños, sobre los riesgos laborales en el teletrabajo.
- **Método Inductivo-Deductivo:** En este trabajo de investigación se implementó este método para obtener un mejor conocimiento sobre la realidad de los trabajadores que prestan servicios remotos respecto a su seguridad en la jornada laboral.

1.5. Población y muestra

- **Población:** El estudio sobre el grupo de personas por unidad de observación corresponderá a los teletrabajadores.

- **Muestra:** Estudio por sector socio económico en función de la actividad intelectual que realiza el teletrabajador, debido a que esta modalidad difícilmente puede implementarse en aquellas actividades laborales en donde se prepondera la actividad física.

1.6. Selección de instrumentos de investigación

Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación son: análisis de documentos para poder conocer las características de la modalidad de teletrabajo y comparar su regulación en otros países como España y Colombia (como se evidencia en el capítulo anterior). Adicionalmente, se analizaron datos estadísticos del Ministerio del Trabajo encontrados en el Sistema Único de Trabajo (SUT) sobre la cantidad de contratos que se encuentran registrados con la modalidad de teletrabajo dentro del Ecuador. También se realizaron encuestas y entrevistas a teletrabajadores para que detallen su experiencia con esta modalidad de trabajo, y se realizaron entrevistas a profesionales en Derecho para que nos den su perspectiva sobre esta problemática jurídica.

1.7. Validez y confiabilidad de instrumentos

Para validar la confiabilidad de los instrumentos escogidos, primero se verificará su confiabilidad mediante una prueba piloto para determinar si las encuestas y entrevistas cumplen con la función en la obtención de información.

1.8. Procesamiento de datos

El contenido y datos de las encuestas se realizarán y se procesarán en la plataforma de Google Formularios. La entrevista tendrá la característica de ser escrita y se realizará por medio de una serie de preguntas en Google Formularios, para después ser transcritos en este documento de Word.

2. Resultados de la investigación

2.1. Análisis de datos estadísticos de teletrabajadores en el Ecuador

Para este trabajo de tesis se recopilaron datos estadísticos del Ministerio de Trabajo encontrados en el Sistema Único de Trabajo (plataforma del Ministerio de Trabajo que permite registrar los contratos y datos del trabajador); con el fin de conocer el reporte sobre cuántas instituciones han registrado en el SUT contratos de teletrabajo desde el 2016 hasta la actualidad.

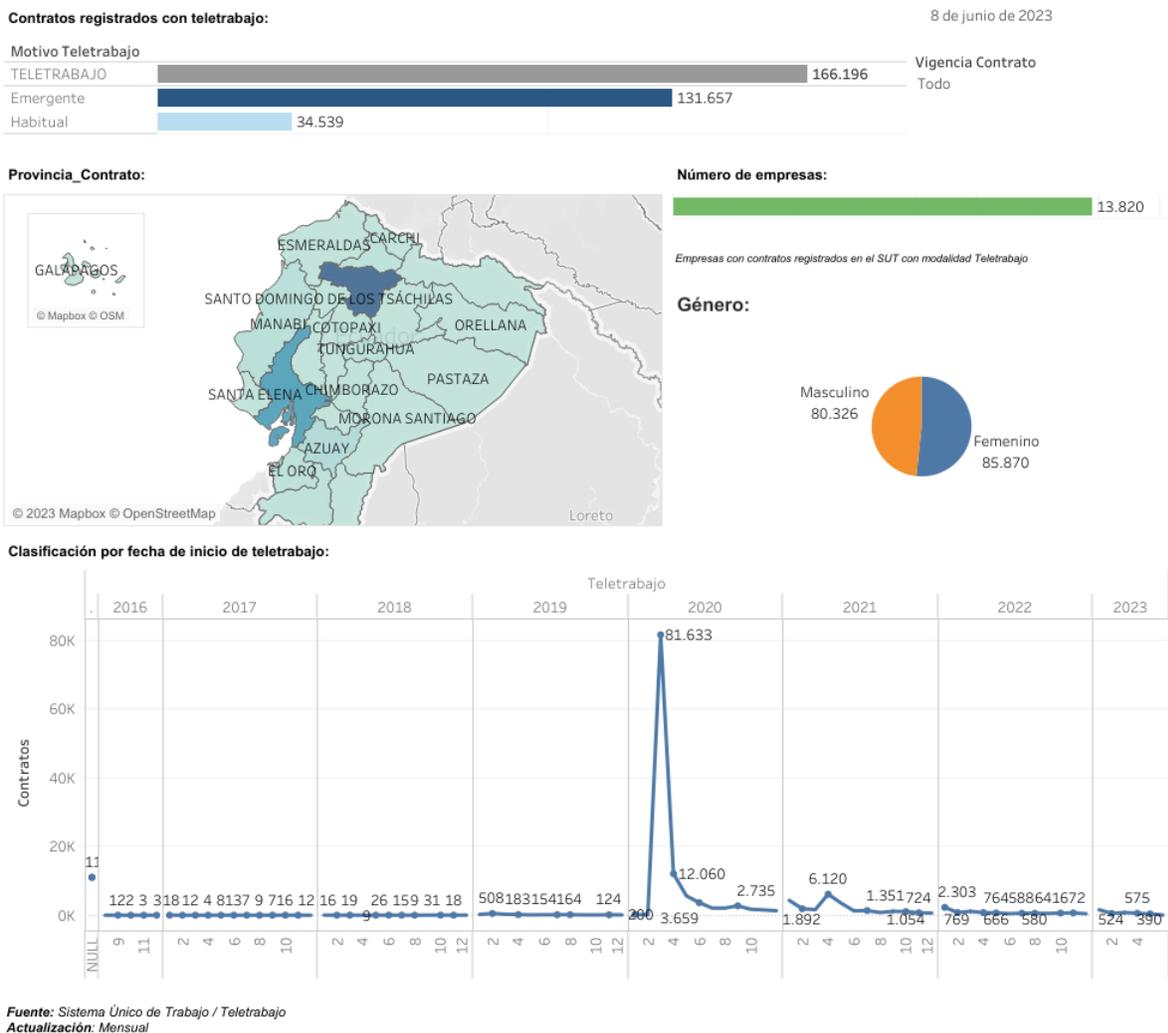


Ilustración 1. Contratos de teletrabajo que se han registrado desde el 2016 hasta la actualidad.

Fuente: Ministerio del Trabajo

Realizado por: (Sistema Único de Trabajo, 2023)

La presente gráfica indica los datos sobre el reporte de contratos registrados en la modalidad de teletrabajo desde el 2016 hasta el mes de junio de 2023. En el primer esquema se señala en color gris que un total de 166.196 trabajadores se acogieron a realizar sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo. Entre esos trabajadores, se representa en color azul que 131.657 trabajadores adoptaron el teletrabajo emergente, mismo que se implementó durante la Emergencia Sanitaria. Por otro lado, el color celeste refleja que 34.539 trabajadores realizan teletrabajo de manera habitual, es decir que emplean dicha modalidad frecuentemente.

Por otro lado, es importante mencionar que en todas las provincias del Ecuador se ha empleado esta modalidad. Por lo tanto, la suma de las empresas a nivel nacional que adoptaron el teletrabajo corresponde a 13.820 que registraron contratos de teletrabajo en el SUT. Adicionalmente, con el gráfico pastel se refleja que a lo largo del tiempo se ha evidenciado que existe un incremento de mujeres que realizan su trabajo de manera telemática, es decir que más del 50% del total de 166.196 corresponde a teletrabajadoras del género femenino (85.870).

Finalmente, se evidencia que los primeros contratos en modalidad de teletrabajo surgieron a partir del 2016 y existió un incremento en el año 2020 que consistió en un registro de 114.783 contratos de teletrabajo, debido al contexto emergente producido por la pandemia que se enfrentó en dicho año. No obstante, en el año 2023 se han registrado 3.920 contratos para que los trabajadores realicen sus labores de manera telemática.

2.2. Encuesta

Dentro de este proyecto de tesis se realizó una encuesta en el mes de junio del año 2023, misma que se ejecutó de forma digital con la aplicación de Google Formularios, componiéndose de trece preguntas. La estrategia que se utilizó consistió en realizar preguntas cerradas como son las dicotómicas, las abiertas (tipo entrevista) y preguntas de opción múltiple.

Dicha encuesta fue empleada sobre trabajadores quiteños de distintas profesiones, quienes en su mayoría han realizado sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo, conformando una totalidad de 140 encuestados. Entre la información que se obtuvo gracias a la encuesta encontramos datos demográficos como el género y la edad, datos socioeconómicos como el tipo de profesión y datos de opiniones.

- **Pregunta 1: ¿Cuál es tu género?**

¿Cuál es tu género

140 respuestas

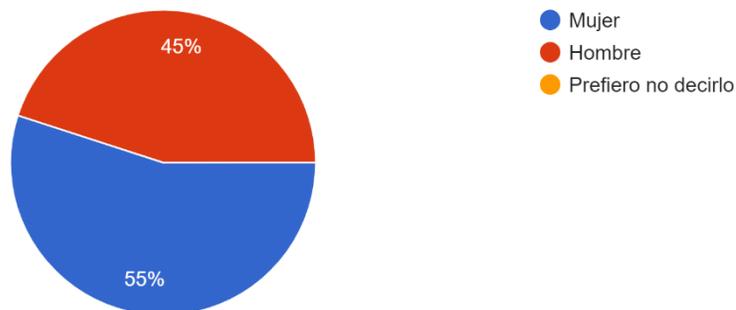


Ilustración 2. Género de los encuestados.

Con la primera pregunta se obtuvieron resultados demográficos con el objetivo de conocer el género de los encuestados. De esta forma podemos indicar que existe una diversidad de trabajadores, por lo que se obtuvo una perspectiva más amplia y representativa de los profesionales. Como se puede evidenciar, el 55% de los encuestados pertenece al género femenino y el 45% pertenece al género masculino.

- **Pregunta 2: ¿Cuál es tu edad?**

¿Cuál es tu edad?
140 respuestas

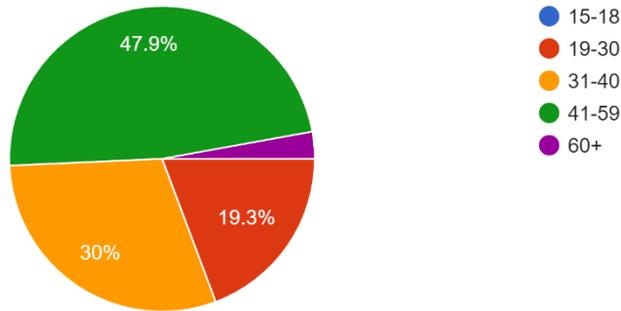


Ilustración 3. Edad de los encuestados.

De igual forma, para la segunda pregunta se obtuvieron resultados demográficos para visualizar el rango de edad de los encuestados. Como se puede analizar, la mayor representación de los encuestados pertenece al color verde que supone el 47,9% de los encuestados, es decir que la mayoría de las personas que contestaron las preguntas tienen entre 41 y 59 años de edad. Le sigue el color amarillo que representa el 30% que son personas entre 31 y 40 años de edad. Finalmente, representando la minoría encontramos el color rojo con un 19.3% de personas entre 19 y 30 años; y, el color morado con un 2.9%, representando a 4 de los encuestados que tienen 60 o más años de edad.

Esta pregunta se hizo con el fin de dar mayor visualización al hecho de que existen trabajadores de distintas edades, a quienes les interesó el tema sobre los vacíos jurídicos respecto a riesgos laborales dentro del teletrabajo. Además, que la mayoría de los 140 encuestados ha realizado sus actividades laborales por medio del teletrabajo y no ha recibido capacitación como se podrá observar en los siguientes gráficos.

- **Pregunta 3: ¿Trabajas en empresa privada o pública?**

¿Trabajas en empresa privada o pública?

140 respuestas

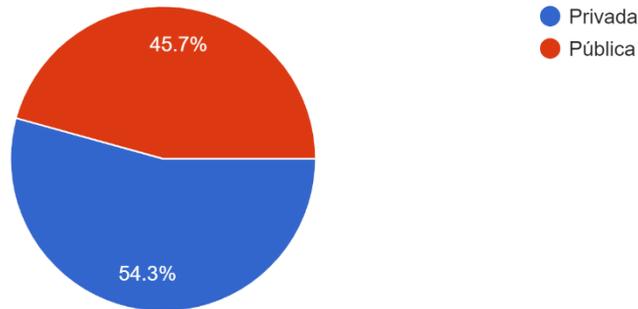


Ilustración 4. Lugar donde trabajan los encuestados.

Cabe mencionar que la finalidad de este proyecto es representar cómo la falta de normativa sobre riesgos asociados al teletrabajo puede vulnerar derechos de los trabajadores que prestan servicios remotos. Por tal razón, se debe entender que teletrabajadores pueden pertenecer tanto a empresas públicas como privadas; es por ello, que se realizó la encuesta en los dos sectores. La mayoría de encuestados pertenece a empresas privadas de Quito, representando un 54.3%; por otro lado, el 45,7% de encuestados pertenecen a empresas o entidades públicas de Quito.

- **Pregunta 4: Tu trabajo involucra...**

Tu trabajo involucra
140 respuestas

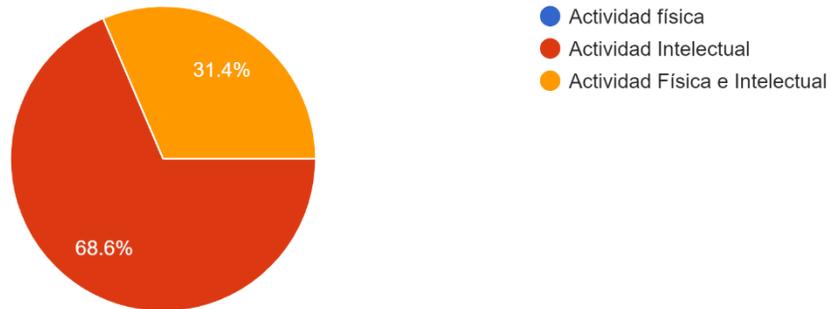


Ilustración 5. Actividad laboral de los encuestados.

Como forma de limitación, este trabajo se centró en un estudio de muestra socio económica en función de la actividad intelectual que realiza el teletrabajador, puesto que la modalidad de teletrabajo difícilmente puede implementarse respecto de aquellas tareas que involucran sólo actividad física.

- **Pregunta 5: ¿Cuál es tu actividad Laboral? Ejemplo: soy profesor, soy ingeniero eléctrico, soy secretario, etc.**

Se realizó una pregunta abierta para averiguar el tipo de actividad laboral a la que se dedicaban los encuestados. Como se verá más tarde, la mayoría de los colaboradores que respondieron la encuesta han realizado teletrabajo y por medio de esta pregunta, se puede concluir que existen distintas profesiones u oficios en donde se puede implementar la modalidad del teletrabajo, pero no hay que olvidar que en los resultados se evidencia la aplicabilidad de esta modalidad a únicamente a actividades intelectuales.

Al haberse realizado una encuesta a 140 personas se obtuvieron varios resultados; es por ello, que sólo se mencionarán algunas de las actividades a las que se dedican los encuestados. Entre los profesionales están: abogados, administradores en el ámbito deportivo, analistas de Service Desk, asesores comerciales, asistentes administrativos y de gerencia, consultores comerciales, coordinadores administrativos, especialistas en gestión económica y de contratos, gerentes, distintos tipos de ingenierías como son: en sistemas, redes y telecomunicaciones, comerciales, eléctricos, ambientales y mecánicos, líderes de Tics y soporte de plataformas, periodistas, médicos, psicólogos, secretarios, analistas de negocios, docentes, entre otros.

- **Pregunta 6: ¿Has realizado tus actividades laborales por medio del teletrabajo?**

¿Has realizado tus actividades laborales por medio del teletrabajo?

140 respuestas

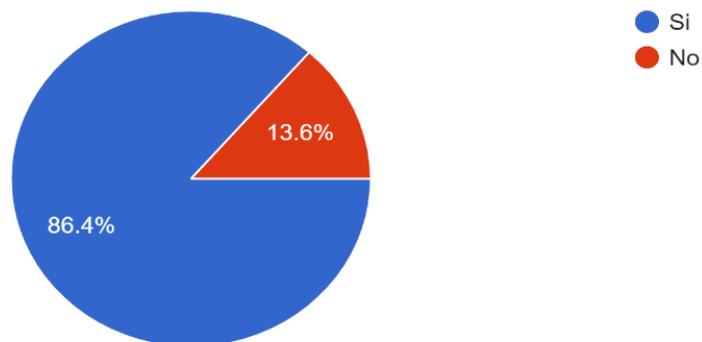


Ilustración 6. Porcentaje de trabajadores que han hecho teletrabajo.

Esta es una de las preguntas más importantes para este trabajo de investigación, puesto que nos indica que casi en su totalidad, los encuestados han realizado sus actividades laborales en modalidad de teletrabajo. En este diagrama pastel se puede observar que el 86.4%, es decir 121 de los 140 de los encuestados, han trabajado por medio de teletrabajo.

- **Pregunta 7: Cuando te encontrabas en teletrabajo, ¿has sufrido algún tipo de enfermedad, lesión o accidente?**

Cuando te encontrabas en teletrabajo, ¿has sufrido algún tipo de enfermedad, lesión o accidente?

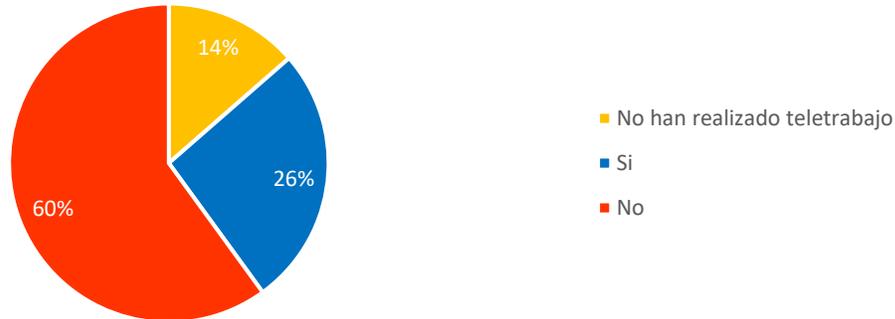


Ilustración 7. Experiencia sobre algún riesgo laboral dentro de la modalidad de teletrabajo.

Aquí se puede evidenciar que la mayoría de encuestados que han realizado sus actividades laborales por medio del teletrabajo no han presentado ningún tipo de enfermedad, lesión o accidente. Sin embargo, el 26% han estado expuestos a algún tipo de riesgo dentro de esta modalidad. Además, a partir de esta pregunta nos podemos enfocar ya no en los 140 encuestados, sino en los 121 que han realizado sus actividades bajo esta modalidad.

- **Pregunta 8: Si tu respuesta fue un sí, describe la situación**

Esta es una pregunta abierta tipo entrevista, que tiene como fin que los encuestadores puedan contarnos sus experiencias en base a si han sufrido algún tipo de lesión, enfermedad o accidente dentro de la modalidad de teletrabajo. Pero al ser varios los encuestados, se sistematizó la información en lo siguiente: entre los riesgos a los que han estado expuestos los colaboradores,

en su mayoría se ha tratado de problemas ergonómicos y psicosociales, además de haberse contagiado aquellos de Covid-19.

Sobre riesgos psicosociales, han manifestado que han tenido problemas de estrés, depresión, desgaste mental y ansiedad. Por otro lado, han presentado lesiones físicas tales como: dolores de espalda, problemas respiratorios, dolores de muñecas, enfermedades gastrointestinales, lumbalgias, contracturas de tendón o tendinitis de quervain, dedo en gatillo, túnel carpiano, contracturas, alergias, problemas de vista, lesiones en hombro, dolores de cabeza, dolores del cuello, dolores de piernas, e hipertensión arterial. No obstante, es importante destacar que algunos colaboradores nos detallaron que estas afectaciones han ocurrido durante o debido a la realización de sus actividades laborales y por falta de un lugar de trabajo adecuado.

- **Pregunta 9: ¿Has recibido por parte de tu empleador capacitación sobre medidas de seguridad y prevención sobre riesgos laborales para la modalidad de teletrabajo?**

¿Has recibido por parte de tu empleador capacitación sobre medidas de seguridad y prevención sobre riesgos laborales para la modalidad de teletrabajo?

140 respuestas

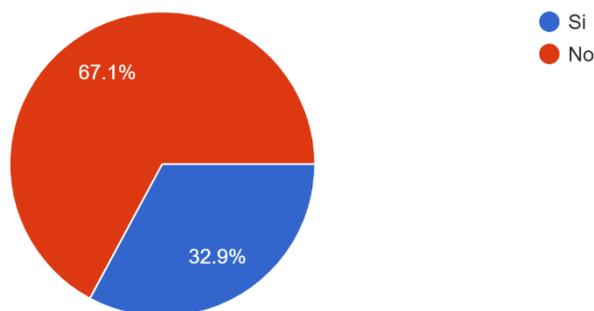


Ilustración 8. Capacitación por parte del empleador sobre riesgos laborales en el teletrabajo.

Conforme a esta pregunta, 94 de 140 encuestados (67,1%), manifestaron que no han recibido por parte de su empleador capacitación sobre medidas de seguridad y prevención sobre riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo. Desde mi punto de vista, este gráfico demuestra que existe poco interés por parte de los empleadores, ya que deberían brindar la capacitación necesaria a sus trabajadores para precautelar sus derechos y mantener una óptima relación laboral.

- **Pregunta 10: Si tu respuesta fue un sí, indica qué tipo de capacitación recibiste.**

No obstante, a pesar de que la mayoría de encuestados no ha recibido capacitación sobre medidas de seguridad y prevención de riesgos en la modalidad de teletrabajo, es esencial su implementación. Algunos nos han mencionado que han recibido estos tipos de capacitación: cursos sobre ergonomía, capacitación sobre riesgos laborales y buenas prácticas de teletrabajo, riesgos psicológicos, prevención de riesgos visuales, auditivos, nutrición y salud, talleres prácticos sobre seguridad, charlas, capacitación sobre pausas activas, seguridad ocupacional, capacitación sobre el protocolo de seguridad y envío de correos informativos sobre ergonomía. Uno de los encuestados manifestó que recibió capacitación después de haber presentado afectaciones y de haber realizado sus actividades laborales en modalidad de teletrabajo.

- **Pregunta 11: Durante tu jornada laboral en la modalidad de teletrabajo, ¿contaste con los recursos o herramientas necesarias para realizar tus actividades laborales?**

Durante tu jornada laboral en la modalidad de teletrabajo, ¿contaste con los recursos o herramientas necesarias para realizar tus actividades laborales?



Ilustración 9. Utilización de recursos o herramientas necesarias para trabajar de manera telemática.

Con esta pregunta se puede evidenciar que el 63% de los encuestados considera que contó con los recursos o herramientas necesarias para realizar su trabajo y que el 24% no obtuvo los materiales correspondientes para realizar sus actividades. Sin embargo, considero que algunos de los trabajadores que respondieron que sí contaron con todos los materiales necesarios para realizar sus actividades laborales no están suficientemente informados sobre riesgos laborales, ya que manifiestan que el único material necesario para realizar teletrabajo es un computador.

- **Pregunta 12: ¿Qué materiales o herramientas te facilitó tu empleador para que puedas cumplir tus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo?**

¿Qué materiales o herramientas te facilitó tu empleador para que puedas cumplir tus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo?

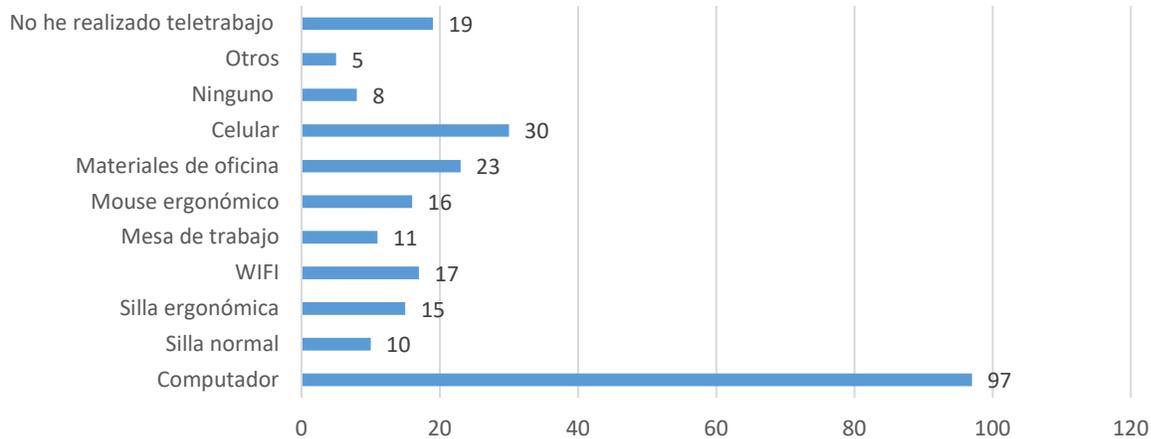


Ilustración 10. Tipos de herramientas que otorgo el empleador a su teletrabajador.

Dentro de esta pregunta se tomó como estrategia a las preguntas de opción múltiple para que los encuestados sepan mencionarnos qué materiales les facilitó su empleador cuando se encontraban en teletrabajo. Como se puede ver, la mayoría de encuestados indicó que contó con computador. No obstante, las otras categorías cuentan con un pequeño porcentaje que es preocupante puesto que en esta modalidad el empleador tiene la responsabilidad de adecuar el entorno y asegurarse en tomar las medidas de prevención para que sus teletrabajadores no sufran ningún accidente o enfermedad laboral.

- **Preguntas 13: ¿Conoces sobre la normativa laboral que existe en el Ecuador sobre el teletrabajo?**

¿Conoces sobre la normativa laboral que existe en el Ecuador sobre el teletrabajo?
140 respuestas

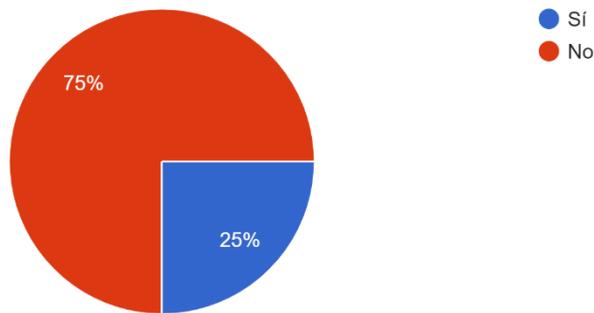


Ilustración 11. Conocimiento sobre normativa laboral sobre el teletrabajo en el Ecuador.

Finalmente, la pregunta trece indica que el 75% de los encuestados desconoce sobre normativa laboral ecuatoriana sobre la modalidad de teletrabajo. Situación que llama la atención, ya que esta modalidad de trabajo ha ido ganando espacio en el ámbito nacional e internacional y, en este contexto, las personas involucradas deberían conocer cuáles son sus derechos y sus obligaciones.

2.3. Entrevistas a profesionales de derecho

Adicionalmente, se utilizó como técnica directa la entrevista, misma que se efectuó por medio de preguntas a profesionales de Derecho en el mes de junio de 2023. Esto se ejecutó a través de nueve preguntas que se hicieron en Google Formularios. La estrategia que se utilizó consistió en realizar sólo preguntas abiertas para obtener información más profunda sobre la perspectiva de los juristas sobre el teletrabajo, su regulación y protección de derechos de los trabajadores que prestan servicios remotos.

Para conocer a los entrevistados se realizaron preguntas demográficas para conocer sus nombres y preguntas socioeconómicas para conocer su especialidad en Derecho, todo lo cual permitió contar con la siguiente información:

La entrevista se realizó a los siguientes abogados:

1. **Martín Dotti Battel:** Abogado y magister en Derecho de Empresa.
2. **María Gabriela León Guajardo:** Abogada y docente de la Universidad Internacional SEK.
3. **Ivana Valeria Noboa Jaramillo:** Abogada especializada en derecho ambiental y constitucional.

Preguntas

- **Pregunta 1: ¿Qué es el teletrabajo? y ¿Cuál es su opinión sobre esta modalidad?**
 - a. **Abg. Martín Dotti:** Es una modalidad de trabajo mediante la cual el trabajador presta sus servicios lícitos y personales en favor del empleador de manera remota y con la ayuda de medios tecnológicos. Es una opción bastante interesante que se puede aplicar en distintas áreas en las cuales prevalece el trabajo intelectual por sobre el esfuerzo físico de un trabajador.
 - b. **Abg. María Gabriela León:** Es una modalidad de trabajo remoto, que permite desarrollar las actividades laborales desde un lugar distinto a aquel en donde tiene sede la institución, empresa u organización que es la empleadora. Me parece una excelente modalidad, que permite dar flexibilidad al modo de ejecutar las actividades laborales.

- c. **Abg. Valeria Noboa:** En mi criterio el teletrabajo es la actividad laboral que se realiza a través de medios telemáticos, sin que se requiera la presencia física del trabajador en las oficinas del empleador. Considero que es una excelente forma de ejercer una actividad laboral, siempre que existan las debidas garantías a los derechos laborales. En el 2020, la pandemia prácticamente nos obligó a adoptar esta modalidad de trabajo, lo que, entre otras cosas, implicó que aprendamos a adaptarnos, pero también que podamos identificar, sobre todo con base en la experiencia, aquellos problemas que se pueden volver una limitación al ejercicio y garantía de los derechos laborales, por lo que, es necesaria una regulación legal adecuada.
- **Pregunta 2: ¿Consideras que el teletrabajo está suficientemente regulado en el Ecuador?**
 - a. **Abg. Martín Dotti:** Considero que, como sucede con toda nueva modalidad de trabajo, aún existe mucho por regular. La evolución de la civilización y el acelerado desarrollo tecnológico llevarán indudablemente a que en poco tiempo la legislación se adapte a esta y otras nuevas modalidades de trabajo.
 - b. **Abg. María Gabriela León:** No, en efecto, su regulación nace de un imperativo nacido por los efectos de la Pandemia del Covid-19, sin embargo, en sus efectos y sobre todo limitaciones, aún no tiene una regulación exhaustiva, ni sanciones claras para el caso de inobservancia de los derechos de los trabajadores, especialmente relacionadas con la jornada laboral y el derecho a la desconexión.
 - c. **Abg. Valeria Noboa:** No, considero que el Código del Trabajo (la norma principal en materia laboral) está pensada y desarrollada pre-pandemia, por lo que, no incluye

posibles escenarios del teletrabajo en los que la norma pueda adaptarse para garantizar los derechos laborales.

- **Pregunta 3: ¿Qué opinas respecto a la falta de normativa sobre riesgos laborales asociados dentro de la modalidad de teletrabajo?**

- a. **Abg. Martín Dotti:** Que puede traer como consecuencia incertidumbre en trabajadores y empleadores, así como casuística poco uniforme.
- b. **Abg. María Gabriela León:** Que constituye una situación que permite la vulneración de derechos de trabajadoras y trabajadores relacionados con la jornada laboral, que propician la explotación laboral y no permite asegurar debidamente el derecho a la desconexión.
- c. **Abg. Valeria Noboa:** Es una apreciación muy importante, la de haber identificado que no existe una norma sobre riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo. Al respecto, opino que el efecto más grave sería que, los empleadores no tendrían ninguna obligación preventiva, ni responsabilidad ulterior en estos casos, por lo que, existiría un alto riesgo de vulneración de los derechos laborales y conexos como podrían ser la integridad física, salud, etc. por tanto, es urgente que se emita una regulación normativa especializada en materia laboral y teletrabajo, que incluya, por supuesto, el tema de los riesgos y accidentes laborales, aun cuando la actividad laboral sea ejercida en un lugar distinto a la del domicilio u oficinas del empleador.

- **Pregunta 4: ¿Consideras que la falta de regulación sobre riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo pone en riesgo a los trabajadores?**
 - a. **Abg. Martín Dotti:** Indudablemente.
 - b. **Abg. María Gabriela León:** Claro que sí, por las mismas razones expresadas en las respuestas anteriores. El irrespeto de la jornada laboral produce situaciones de estrés, con todas las repercusiones a la salud y el bienestar que ello implica.
 - c. **Abg. Valeria Noboa:** Sí.
- **Pregunta 5: ¿Qué riesgos consideras que pueden estar asociados al teletrabajo?**
 - a. **Abg. Martín Dotti:** Riesgos psicosociales, sobre todo.
 - b. **Abg. María Gabriela León:** Riesgos a la salud física y mental, por jornadas de trabajo que se extienden incluso a los días de descanso obligatorio.
 - c. **Abg. Valeria Noboa:** El riesgo está directamente relacionado con el tipo de actividad que presta el trabajador como servicio lícito y personal, una orden del empleador, etc. Así, por ejemplo, la persona que trabaja con equipo informático podría recibir una descarga eléctrica, por no contar con el cableado o sistemas eléctricos necesarios para ejercer una actividad conectada a un computador durante largas jornadas; o la una lesión corporal provocada en el trabajador que, labora realizando un producto con sus manos, pero sin el equipamiento de protección necesarios, como podría ser un chef, un orfebre, un creador de juguetes, etc. Sobre este punto, me gustaría añadir el caso en el que, como sucedió con la pandemia, la disposición del teletrabajo responde a una contingencia externa a la originalmente acordada contractualmente, en la que, podrían desencadenarse riesgos de tipo

psicológico ante la falta de medidas de salud mental para los trabajadores bajo esta modalidad.

- **Pregunta 6: ¿Qué derechos consideras que podrían estar siendo vulnerados por este vacío normativo respecto a riesgos laborales asociados al teletrabajo?**

- a. **Abg. Martín Dotti:** Derecho al descanso, al esparcimiento.
- b. **Abg. María Gabriela León:** Derecho a la jornada laboral, el derecho al descanso, el derecho a la desconexión, el derecho a la salud.
- c. **Abg. Valeria Noboa:** Trabajo digno, salud, integridad física y psicológica, inviolabilidad de la vida, libertad.

- **Pregunta 7: ¿Qué responsabilidad crees que debería tener el empleador en cuanto a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo?**

- a. **Abg. Martín Dotti:** La misma que tendría respecto de trabajadores que laboran en las instalaciones de la empresa, quedando por fuera la negligencia o culpa del propio trabajador.
- b. **Abg. María Gabriela León:** Una responsabilidad principal, son los empleadores los llamados a respetar las normas laborales y los derechos de trabajadoras y trabajadores.
- c. **Abg. Valeria Noboa:** La misma responsabilidad que tiene con sus trabajadores en modalidad presencial.

- **Pregunta 8: ¿Cómo la ausencia de normativa sobre riesgos laborales en teletrabajo influye en la relación laboral?**
 - a. **Abg. Martín Dotti:** Es importante que las partes tengan claros sus derechos y obligaciones. Sin normativa específica que rija la materia, la incertidumbre es eminente.
 - b. **Abg. María Gabriela León:** En el abuso por parte de empleadores públicos y privados con el irrespeto de la jornada laboral, la precarización del descanso, del tiempo libre, etc.
 - c. **Abg. Valeria Noboa:** La relación laboral sería injusta, desproporcional e ilegítima. Desde el lado del trabajador, podrían suscitarse vulneraciones de derechos, pero también hay que considerar que el empleador -por ignorancia- y al no contar que una norma que lo obligue podría incurrir en problemas legales con graves consecuencias, ya que nuestra Constitución determina en el art. 11(3) que no podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar la violación de derechos.
- **Pregunta 9: ¿Cuál crees que es la causa de que no exista normativa sobre este tema?**
 - a. **Abg. Martín Dotti:** Se trata de una modalidad nueva y poco explorada y aplicada en Ecuador.
 - b. **Abg. María Gabriela León:** El desinterés y la desconexión con la realidad de la clase política ecuatoriana, la indiferencia de la dirigencia sindical, de las organizaciones de trabajadores, de los empleadores, de las autoridades, etc.
 - c. **Abg. Valeria Noboa:** Creo que la razón responde a que en nuestro país la modalidad del teletrabajo no fue una forma de trabajo común, sino hasta la llegada de la pandemia por el COVID-19, por lo que, no se había suscitado la necesidad

social de reformar el derecho laboral, aun cuando, el teletrabajo apareció años atrás a consecuencia del desarrollo tecnológico.

Análisis de interpretación:

Pregunta 1

Al ser el teletrabajo una modalidad moderna para realizar actividades laborales se preguntó a los especialistas su definición y su opinión respecto a modalidad de trabajo. Como se puede evidenciar, los abogados entrevistados comparten la idea de que el teletrabajo es la prestación de servicios por medios telemáticos que permite al trabajador realizar sus actividades laborales sin requerir su presencia dentro de las oficinas de la sede. Además, coinciden en que es una modalidad interesante que puede implementarse en varias profesiones que involucren actividad intelectual y que genera flexibilidad en la realización del trabajo. No obstante, la doctora Valeria Noboa considera que esta modalidad necesita una adecuada regulación.

Pregunta 2

A partir de esta pregunta se empieza a implementar el problema jurídico de la investigación, para que los especialistas en Derecho puedan darnos su perspectiva en cuanto a la regulación de esta modalidad de trabajo. Todos los abogados concuerdan que no existe suficiente regulación sobre el teletrabajo, ya que, al ser una nueva modalidad, ha tenido poco desarrollo en el país.

Además, nos han mencionado que la norma principal que regula la materia laboral, es decir el Código del Trabajo, se creó antes de la pandemia, por lo que no se ha presentado mayor desarrollo en la creación de nueva normativa que garantice los derechos de los trabajadores. Es decir que aún existen varios escenarios que no han sido considerados en esta modalidad y que podrían causar algún perjuicio a los trabajadores.

Pregunta 3

Los entrevistados manifiestan que la ausencia de normativa puede vulnerar derechos laborales, además que afectaría a los derechos conexos de los trabajadores. Crearía incertidumbre dentro de la relación laboral, causaría abusos por parte del empleador e incluso provocaría que el empleador no asuma su responsabilidad respecto de posibles afectaciones al trabajador.

Pregunta 4

Esta pregunta se realizó con el fin de conocer cuáles podrían ser los efectos de ausencia de normativa. Las respuestas obtenidas llaman la atención, puesto que todos los entrevistados concuerdan en que definitivamente la ausencia de normativa sobre riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo pone en peligro a los teletrabajadores. Incluso, la doctora Gabriela León ha aportado que esta ausencia derivaría en afectaciones de bienestar y salud de los trabajadores. En conclusión, la ausencia de normativa sobre riesgos laborales en esta modalidad de trabajo deja vulnerables a los trabajadores.

Pregunta 5

Con las respuestas obtenidas se puede analizar las siguientes conclusiones: los riesgos que los abogados nos han mencionado son los psicosociales. Adicionalmente, hablaron de riesgos físicos, pero estos dependerán de la actividad laboral que realiza el trabajador.

Pregunta 6

En esta pregunta se pudo evidenciar respuestas variadas, ya que los juristas nos han mencionado distintos tipos de derechos que se pueden ver afectados. Por lo tanto, esto da entender que la falta de normativa causaría vulneración a los derechos laborales y los conexos a estos.

Pregunta 7

En esta pregunta es interesante cómo todos los entrevistados mencionan que el empleador debería tener las mismas responsabilidades que tiene con sus trabajadores en modalidad presencial. Por lo tanto, los trabajadores que realizan actividades presenciales y remotas merecen los mismos tratos y condiciones para que sus derechos sean garantizados.

Pregunta 8

Sobre esta pregunta se obtuvieron respuestas variadas pero que se complementan entre sí, ya que nos han manifestado los entrevistados que prevalecería la incertidumbre. De tal modo que esto afectaría a la relación laboral, puesto que, al no estar establecidas pautas o reglas, existirían relaciones laborales abusivas que no garantizarían derechos.

La doctora Valeria Noboa nos ha indicado que, adicionalmente, los empleadores podrían enfrentarse a problemas legales por el desconocimiento sobre medidas de prevención y seguridad en modalidad de teletrabajo. Por lo tanto, la ausencia de normativa respecto a este tema de riesgos en el teletrabajo no sólo afecta al trabajador, sino que también podría generar un perjuicio a los empleadores.

Pregunta 9

En la última pregunta, los abogados nos dieron su perspectiva sobre la causa de falta de normativa sobre riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo. Entre sus opiniones, encontramos que no es una modalidad común, que es relativamente nueva y que por ello que no se ha profundizado su exploración. Además de que existen causas políticas y no hay interés en mejorar o modificar el Código de Trabajo.

2.4. Entrevista a teletrabajadores

Por otra parte, se utilizó como técnica directa a la entrevista, misma que se efectuó por medio de preguntas a tres teletrabajadores (uno de empresa privada y dos de empresa pública), en el mes de junio de 2023. Esto se ejecutó por medio de diez preguntas que se hicieron en Google Formularios. La estrategia que se utilizó consistió en realizar sólo preguntas abiertas para obtener información sobre los entrevistados y conocer su perspectiva sobre realizar sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo.

Entrevistados

Para conocer a los entrevistados se realizaron preguntas demográficas para conocer sus nombres, sus edades y lugares de trabajo; cabe mencionar que los nombres de las encuestadas no se utilizarán con el fin de salvaguardar su identidad y así para evitar posibles conflictos en sus relaciones laborales. Es por ello, que se utilizarán las siglas de sus nombres completos para identificar a las trabajadoras telemáticas. También se efectuaron preguntas socioeconómicas para conocer su actividad laboral. A continuación, la información obtenida:

La entrevista se realizó a los siguientes teletrabajadores:

1. **CICR:** teletrabajadora de empresa privada, de 59 años de edad, que se dedica a la coordinación administrativa.
2. **LMFC:** teletrabajadora de empresa pública, de 51 años de edad, que se dedica a labores de secretaría.
3. **PV:** teletrabajadora de empresa pública, de 37 años de edad, que se dedica a ser analista de Cambio y Cultura Organizativa.

Preguntas

- **Pregunta 1: ¿Cuánto tiempo llevas o has realizado tus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo y podrías indicarme la razón de su implementación?**
 - a. **CICR:** Tres años y siete meses, mi trabajo es administrativo a nivel internacional que permite labores diarias remotas.
 - b. **LMFC:** Por el tema de la pandemia a partir de marzo de 2020 y el 2021, luego en el 2022 de manera parcial (dos días a la semana), considerando la Normativa de Teletrabajo emitida por el Ministerio de Trabajo con prioridad a las personas vulnerables y en mi caso por discapacidad física.
 - c. **PV:** Estuve tres años en teletrabajo, debido a una condición de vulnerabilidad establecida en pandemia, ya que tengo una enfermedad catastrófica, misma que fue catalogada por el Ministerio de Salud Pública.
- **Pregunta 2: ¿Podrías mencionarme qué aspectos positivos y negativos has experimentado durante el teletrabajo?**
 - a. **CICR:** Positivos: tengo más tiempo para mí, no tengo el estrés del tráfico diario, menos gasto de gasolina, menos kilometraje, menos gasto en ropa y zapatos. Negativos: el contacto con la gente de la oficina de Ecuador, menos diversidad en las labores, menos ejercicio en horas de trabajo.
 - b. **LMFC:** De aspectos positivos se debe considerar de manera importante : 1) El hecho de no estar expuesta a las horas de traslado (viaje para llegar al trabajo aproximadamente más de una hora en cada recorrido , total dos horas y media cada día, razón por la cual se alternaba realizando teletrabajo los martes y jueves , como posibilidad de descanso de viaje para evitar trastornos físicos por la

movilidad y prevención de eventuales caminatas para trasladarse en el caso de tener inconvenientes con el transporte 2) La facilidad de mi movilidad en mi casa frente a mi puesto de trabajo, comodidad y alivio para evitar los dolores corporales. En resumen, un tema de cuidados y salud. Como aspectos negativos la probabilidad de no disponer de atención necesaria por parte de los compañeros en las actividades de trabajo,

- c. **PV:** Aspectos positivos: 1. La institución veló por la salud de los funcionarios vulnerables 2. Mejoró mi calidad de vida, ya que evite el traslado diario a la oficina, lo cual permitió que mi estado de salud mejore significativamente 3. Reducción de gastos en tratamientos médicos, debido a la mejora que tuve en mi salud 4. Mejoró mi equilibrio persona-trabajo, ya que podía compartir más tiempo con mi familia 5. Mayor productividad y optimización de tiempos.

Aspectos negativos: 1. Falta de socialización con el personal de la institución 2. Incremento de costos en servicios básicos como luz e internet 3. La jornada laboral se extendió, no existía una hora de salida fija, siempre trabajaba más de 10 horas diarias 4. Sentir la falta de empatía y envidia por parte de ciertos funcionarios que consideraban que mi condición física no era tan compleja para mantenerme en teletrabajo

- **Pregunta 3: ¿Podrías mencionarme qué materiales y herramientas te proporcionó tu empleador para que puedas realizar sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo? y ¿podrías indicarme y explicarme si consideras que fueron suficientes?**
 - a. **CICR:** Laptop con docking station, mouse, mouse pad, disco externo, audífonos, archivador tipo arturito, silla tipo gerencial

- b. LMFC:** Se me asignaron como recursos una máquina laptop con su respectivo cargador, adicionalmente se contaba con la disponibilidad de conexión a las plataformas de la empresa (si era necesario) una VPN. En relación a las actividades que realizaba era suficiente, porque el resto de los recursos como internet, ubicación de puesto corrían a mi cargo. Sin embargo, en algún momento se quiso impedir tener disponibilidad de una máquina, de tal manera que debería trabajar con un equipo personal.
- c. PV:** Computador portátil con su respectivo cargador y mouse, considero que el equipo fue el adecuado para el desarrollo de mis actividades.

El resto de las herramientas como escritorio, silla ergonómica, impresora, fue algo que yo adquirí para adecuar mi estación de trabajo en casa.
- Pregunta 4: ¿Has sentido que has sufrido algún tipo de riesgo laboral durante el teletrabajo? ¿Puedes describirnos la situación, cómo la afrontaste y mencionarnos si recibiste ayuda por parte de tu empleador? Si recibiste ayuda por parte de tu empleador, qué mejorarías.**

 - CICR:** No he tenido eventos
 - LMFC:** En mi caso por haber trabajado en una Empresa EP, se tenía el riesgo de trasladarme con la máquina en la calle y estar expuesta a un robo, debido a que no era factible tomar recorridos cercanos a la empresa, lo que hizo que optara por pagarme por mi cuenta recorridos (taxis) en la mañana y tarde generando un gasto para mi persona. Este ocurría debido a que asistía tres veces a la semana de manera presencial y dos veces en mi casa.

Otro de los riesgos importantes era lo que marcaban presión en mis actividades, por parte de varias personas que me obligaban a sacar respaldos de información , primero ocupando más de las horas de trabajo que rige en la ley, quedándome incluso hasta las madrugadas generando respaldos , teniendo una posesión no ergonómica adecuada (optaba por realizar mi trabajo en una área del comedor de mi casa) ', el cansancio por ocupar horas de descanso; lo cual generaba de alguna manera un abuso con el horario de trabajo (se sabía la hora de ingreso más la hora de culminación de actividades) y de lo cual no se reconocían horas extras.

Al tener que compartir actividades del hogar con el trabajo, se generó una ocasión un accidente que gracias a Dios no entró a mayores términos ; sin embargo ocasionó un susto y una desesperación por haberse iniciado un incendio que gracias a un accionar un tanto inadecuado se logró apagar pero obteniendo sustos, complicaciones nerviosas , llanto y malestar: todo esto como resultado de un olvido al dejar una olla prendida mientras intentaba guardar información en un disco duro que lo pasarían retirando por mi casa con el delegado de la empresa. Tema que supuestamente era urgente la entrega (una presión de una compañera que por satisfacer sus necesidades y evadir sus responsabilidades me obligaron a realizar este trabajo bajo presión). En este punto yo creo que nuestros compañeros y autoridades deben tener más conciencia y respecto frente a que nosotros tenemos derecho hacer uso de nuestras horas de almuerzo por ejemplo e incluso realizar las famosas pausas activas en la casa también.

- **PV:** Cuando mantuve una cirugía en la época de pandemia, se me solicitó ir a una valoración médica en el centro de salud establecido por la institución, sin

considerar el diagnóstico y recomendación de la especialista (neurocirujana), ya que mi estado de salud era muy delicado ya que tenía una semana de operada. Este traslado de mi domicilio hasta el centro de salud considero que puso en riesgo mi salud. Sin embargo, el médico general del centro de salud al ver la criticidad de mi caso acogió la recomendación de la neurocirujana y autorizó el teletrabajo por seis meses más.

La institución aprobó el teletrabajo en base al certificado médico emitido por el centro de salud del Ministerio de Salud Pública.

- **Pregunta 5: Cuéntame tu experiencia durante el teletrabajo, sobre: ¿Qué medidas de seguridad y prevención o capacitación sobre salud y seguridad laboral recibiste por parte de tu empleador, para minimizar los riesgos laborales en esta modalidad? ¿Consideras que fueron suficientes? Si no consideras que fueron suficientes, explícame el por qué.**

d. **CICR:** El jefe de seguridad realizó la inspección del lugar se trabajó que incluyó luz, escaleras, escritorio, silla y emitió el informe indicando que todo está en orden. Tenemos capacitaciones de seguridad en todos los sentidos, la seguridad es uno de los pilares de Linde y forma parte del ADN de la organización, tenemos reuniones mensuales de seguridad donde se revisan los eventos nacionales y los de la región Latam Norte para implementar medidas de corrección o prevención de acuerdo al caso

e. **LMFC:** Lamentablemente al considerar que teletrabajo es una actividad atípica y no piensan que hay riesgos además de no brindar la importancia adecuada, jamás se recibió apoyo para afrontar inconvenientes. De igual manera, nunca existió una preocupación para revisar si las personas trabajamos con los equipos

y mobiliarios adecuados, nunca se percataron de los riesgos de ir y venir con la computadora. Realmente las empresas solo miran en función de la empresa no del empleado.

- f. **PV:** Participé en la socialización referente al reglamento interno para el manejo de la emergencia sanitaria COVID-19, referente a las responsabilidades que tenía el personal vulnerable, en cuanto a emisión de reportes, control de asistencia y notificaciones al área de talento humano en caso de contagioso.

Pero en si una capacitación con enfoque en seguridad y salud laboral, no la recibí.

- **Pregunta 6: Finalmente, ¿Cómo describirías tu experiencia con dicha modalidad?, y ¿Qué recomendaciones o sugerencias consideras necesarias para mejorar las condiciones laborales para prevenir y disminuir riesgos laborales dentro del teletrabajo?**

- g. **CICR:** Considero una gran oportunidad para trabajar, especialmente en casos como el mío que tengo contacto con personas de todo el mundo sin que las fronteras físicas sean un impedimento. Esto ha permitido que personas de distintos lugares puedan desarrollarse y hacer carrera, algo que sin el trabajo remoto era poco probable. Mi recomendación es trabajar más en la cultura de la gente porque se necesita disciplina, responsabilidad y honestidad para el teletrabajo. Estos son principios fundamentales para realizar teletrabajo, actualmente no todas las personas son aptas para hacerlo.

- h. **LMFC:** Pienso que la opción de teletrabajo al menos para las personas que tenemos complicaciones con temas de salud o discapacidades es fundamental que puedan apoyar las empresas, para esto es necesario la consideración adecuada por parte de las autoridades, se debería pensar más allá de la comodidad de la empresa

y más bien buscar alternativas de apoyo para las personas, puesto que a la final somos seres humanos que necesitamos de un apoyo adecuado, solidaridad y comprensión. No se debería negar esta alternativa a la gente; sobre todo considerando de que, si es factible trabajar desde casa y todo se realiza cumpliendo las expectativas de entrega de trabajos, no se debería negar esta alternativa. Se debería brindar las herramientas necesarias, al menos contar con un equipo apropiado de condiciones adecuadas que permitan movilizarse (equipos portátiles).

Se debería brindar apoyo en el tema de movilizaciones (recorridos cercanos como se realizan en la institución que actualmente trabajo, donde existe la consideración de llevarnos cerca a la casa para evitar riesgos de traslado). Esto aplica para horarios con turnos de trabajo o semanas donde se alternan días.

Se deberían ocupar las personas de Talento Humano en conjunto con el grupo que revisa riesgos de trabajo, la alternativa de disponer un puesto de trabajo apropiado en su domicilio. (se deberían realizar visitas esporádicas para revisar que el funcionario trabaje en buenas condiciones, para salvaguardar su salud). Revisión de sillas, ubicación de puesto de trabajo, iluminación y en fin los recursos apropiados para crear bienestar.

Se debería disponer de la consideración adecuada a los funcionarios, partiendo de la confianza; permitiendo realizar el uso de sus momentos libres como almuerzos, y recesos para descansar de su posición en el puesto de trabajo.

La evaluación de su trabajo se debería medir no en función de cumplir sus horas reglamentarias sino más bien en resultados presentados. Se debe medir en función de las actividades que realizan a diario considerando que hay momentos que serán

más fuertes y otros quizá con menos carga; pero que a la final se cumplen de manera adecuada sus actividades.

Por otra parte, es necesario que se respeten nuestros horarios de trabajo, que no se nos obligue a trabajar en horas fuera de los horarios, salvo que por fuerzas necesarias sean indispensables o que se quiera trabajar por voluntad propia, de tal manera que se respete el descanso que los trabajadores tenemos derecho. (El hecho de permanecer en la casa no precisamente se puede considerar que uno está disponible en cualquier momento); de esta forma, respetando horarios, aseguramos la disponibilidad de la gente de manera eficaz y apropiada, sin riesgos a daños de salud tanto física como emocional.

Las personas que laboramos con teletrabajo, necesitamos del resto de atención de nuestro compañeros y autoridades de la misma forma o mejor que al asistir de manera presencia. De esa forma nos sentimos respaldados y motivados para ejecutar nuestras actividades.

Las personas encargadas de otorgar los activos fijos que ayudan a nuestras labores, así como también el área de TICs, deben brindar las facilidades necesarias que permitan desarrollar nuestras actividades, sin querer estancarles o inhabilitarles sus servicios que como funcionarios tienen derecho.

- i. **PV:** Mi experiencia fue positiva debido a que mi estado de salud mejoró, mi economía tuvo un impacto positivo al disminuir gastos médicos altos por tratamientos especializados y costosos. Además, pude ser fiel testiga de que mi trabajo lo puedo realizar de una manera eficiente y con alta calidad en la modalidad presencial o teletrabajo, lo cual demostró mi grado de responsabilidad y compromiso, así como mi sentido de pertenencia con la institución.

Cómo sugerencia, se deben crear lineamientos y normativas por parte del Ministerio de Trabajo que permitan la aplicación de teletrabajo parcial y permanente, ya que en pandemia se pudo evidenciar que se puede realizar el trabajo desde casa optimizando recursos tanto para las empresas como para los funcionarios.

Análisis de interpretación

- **Pregunta 1**

En la entrevista realizada a las teletrabajadoras se concluye que adoptaron la modalidad de teletrabajo a partir del año 2020. Así mismo, manifestaron que adoptaron el teletrabajo por el contexto de la pandemia por COVID 19 y continuaron con dicha modalidad por presentar una condición de vulnerabilidad por presentar discapacidad física o enfermedad catastrófica.

- **Pregunta 2**

La segunda pregunta se realizó con el fin de conocer su perspectiva de realizar su trabajo de manera telemática, para que nos indiquen los aspectos positivos y negativos de dicha modalidad. Entre los aspectos positivos en que las entrevistadas coincidieron encontramos los siguientes: evitar las horas expuestas en cuanto al traslado de su hogar al trabajo, mismo que les ocasionaba estrés, dificultad de movilizarse y gasto de gasolina; por tal razón, el teletrabajo les facilitó afrontar este problema, mejorando su estado de salud. Además, que esta modalidad ha significado para ellas reducción de gastos (tales como ropa, medicamentos, etc.) y de complicaciones médicas. De igual forma, otros aspectos positivos que han manifestado son: mayor tiempo para ellas mismas y su familia, comodidad y productividad.

Por otro lado, y en cuanto a los aspectos negativos, las entrevistadas coinciden en el aislamiento con los demás compañeros de trabajo. De igual manera, otros aspectos negativos mencionados por las entrevistadas fueron: el irrespeto al derecho de desconexión, debido a que ejercían una jornada laboral de más de ocho horas diarias, acoso laboral y condiciones de sedentarismo.

- **Pregunta 3**

La finalidad de la tercera pregunta fue averiguar los tipos de materiales y herramientas que las entrevistadas recibieron de su empleador para realizar su trabajo. Al realizar el análisis de sus respuestas, concluimos que todas la entrevistadas recibieron computador portátil. No obstante, se puede evidenciar que la encuestada CICR ha recibido mayores implementos para realizar sus labores. Por otro lado, las encuestadas LMFC y PV no recibieron los materiales necesarios que se deben brindar a los teletrabajadores. Es por ello, que las teletrabajadoras tuvieron que costear los implementos necesarios para continuar con sus labores. Adicionalmente, es interesante analizar el descontento de la teletrabajadora LMFC, respecto al impedimento de brindarle una laptop para que continúe con su trabajo.

- **Pregunta 4**

La cuarta pregunta se realizó con el fin de conocer si las entrevistadas han presentado una situación de riesgo laboral dentro del teletrabajo. Sin embargo, de acuerdo a la información brindada por la encuestadas, solo una de ellas ha estado expuesta a riesgos laborales dentro del teletrabajo. Entre los riesgos encontramos: riesgos psicosociales (estrés, sobrecarga, acoso laboral, cansancio) y accidente por incendio. Estos riesgos, al parecer fueron causados por el irrespeto al derecho de desconexión.

- **Pregunta 5**

La pregunta 5 tuvo como fin dar a conocer si las entrevistadas recibieron la capacitación necesaria por parte de sus empleadores en cuanto a medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales dentro del teletrabajo. Dos entrevistadas supieron mencionar que no recibieron la capacitación necesaria y sólo una manifestó que se realizó la respectiva inspección para adecuar el lugar de trabajo y que se brindó la capacitación necesaria para prevenir todo tipo de riesgo.

En cuanto a las dos teletrabajadoras que consideran no haber recibido la capacitación necesaria, LMFC manifiesta que nunca existió consideración de preparar a los teletrabajadores en cuestiones de afrontamiento de riesgos laborales en el teletrabajo. Es por ello, que no se evidenció una preocupación de que los teletrabajadores cuenten con los materiales adecuados. Por otro lado, PV menciona que, a pesar de formar parte de la socialización del reglamento interno en cuanto al manejo de la emergencia sanitaria, nunca se trató temas sobre seguridad y salud laboral.

- **Pregunta 6**

Por último, la sexta pregunta exterioriza una perspectiva personal de las entrevistadas en cuanto a su experiencia de haber realizado sus actividades laborales de manera telemática. Entre sus argumentos, mencionan que ha sido una forma de apoyo por sus condiciones de vulnerabilidad, que les ha permitido mantener contacto con personas de otros lugares.

No obstante, LMFC sugiere que esta modalidad no debe negarse a aquellas personas que presentan alguna discapacidad, puesto que puede facilitarles en su movilización y a mejor su estado de salud. Incluso, si dicha modalidad se emplea de manera parcial, el empleador debería otorgar las medidas adecuadas y facilitar la movilización de los teletrabajadores, sobre todo si presentan algún tipo de discapacidad o enfermedad catastrófica.

Adicionalmente, se debería entregar los equipos necesarios y en buenas condiciones, así como se debería realizar una debida inspección para adecuar el lugar donde el teletrabajador realizará sus labores.

CONCLUSIONES

1. Conclusiones Capítulo 1: Figura del teletrabajo y su naturaleza jurídica

- Gracias al progreso de los medios tecnológicos de la información y comunicación (TIC) han surgido nuevas formas para la ejecución de actividades laborales. Un ejemplo es el teletrabajo, que se encuentra estipulado en el artículo posterior al 16 del Código de Trabajo. Esta modalidad consiste en realizar las actividades laborales por medio del uso de TIC, fuera del área física de la empresa. Además, exterioriza cuatro tipos de teletrabajo: móvil, autónomo, ocasional y parcial. Por lo tanto, el teletrabajo es una modalidad reconocida por la norma suprema. No obstante, al ser una modalidad relativamente nueva dentro del Ecuador, genera vacíos jurídicos normativos, como es el caso de los riesgos laborales que pueden producirse en esta modalidad de trabajo.
- El origen del teletrabajo fue en Estados Unidos en 1973, conocido con el término “telecommuting” que significa teledesplazamiento. Se creó en esa época con el fin de sobrellevar una crisis energética, evitar el congestionamiento vehicular y reducir la contaminación ambiental. No obstante, el desarrollo de esta modalidad además de haber dependido de los avances tecnológicos, también se desarrolló por causa de los escenarios económicos, políticos, sociales y ambientales que ocurrían a lo largo del tiempo. Un claro ejemplo a nivel mundial fue el contexto de la Pandemia por COVID 19 que provocó que las personas se queden en casa y realicen sus actividades en la misma. Por lo tanto, el teletrabajo es una modalidad que se adecua con el tiempo.
- El teletrabajo no significa trabajo a domicilio, puesto que son distintas modalidades laborales, que tienen su propia naturaleza. Es por ello que su principal diferencia se

relaciona con los medios que utilizan; ya que el teletrabajo se efectúa por medio de los TIC, presentando mayor duración de conexión y control por parte del empleador.

- La modalidad de teletrabajo debe ser tratada como la presencial, es decir que los teletrabajadores deben tener garantías de seguridad laboral. Es por ello que los empleadores tienen la obligación de establecer medidas de prevención y protección de riesgos laborales, los trabajadores tienen la responsabilidad de cuidar su seguridad y el Estado debe establecer las políticas necesarias para velar los derechos de los trabajadores.
- Los riesgos laborales son todo tipo de suceso repentino que coloca al trabajador en una situación de peligro que afecta no sólo a su salud, sino que además afecta a la propiedad del trabajador.

2. Conclusiones Capítulo 2: Determinación y análisis comparativo con España y Colombia sobre riesgos laborales dentro del teletrabajo

- Los riesgos laborales son situaciones repentinas que provocan incidentes al trabajador; y pueden efectuarse por diferentes razones, como son las siguientes: El traslado del hogar al trabajo y viceversa; por sufrir un incidente por realizar las laborales de manera habitual; o porque el incidente fue provocado por el empleador o algún compañero de trabajo. No obstante, dentro del Ecuador no existe mayor desarrollo sobre riesgos laborales en el teletrabajo. Por lo tanto, para salvaguardar la salud e integridad de los trabajadores, se deben implementar medidas de prevención y seguridad, además de establecer los tipos de riesgos laborales para esta modalidad.
- El teletrabajo se caracteriza por ser autónomo y flexible. Estos dos factores pueden ser elementos que dificulten identificar un tipo de accidente laboral. Es por ello que se recomienda analizar tres factores: que exista un vínculo entre la lesión y la actividad laboral

que realiza el trabajador y que el suceso haya ocurrido en el tiempo y lugar de trabajo. Caso contrario, podría suceder que el accidente no se catalogue como laboral y el empleador no asuma la responsabilidad de indemnizar al trabajador. Por tal razón, se deben exteriorizar los tipos de accidentes que serán considerados como riesgos laborales dentro del teletrabajo, y cuál será el tipo de prevenciones que el empleador deberá implementar para el teletrabajador.

- Conforme a la información recopilada, las enfermedades profesionales más comunes dentro del teletrabajo son ocasionadas por factores ergonómicos y los psicosociales, provocando afectaciones musculoesqueléticas, y afectaciones a la salud mental. No obstante, también existen otros factores que pueden provocar una enfermedad laboral, que son: genéricos y los agentes ambientales o físicos; que se relacionan por motivo de que no se tomaron las medidas necesarias para prevenir riesgos de temperatura, iluminación, vibración, entre otros; no se adecuó correctamente el puesto del teletrabajador telemático o también puede ser porque no se brindó la capacitación necesaria sobre el uso de materiales y herramientas.
- Al comparar la legislación laboral ecuatoriana con la normativa laboral española y colombiana, se evidencia que estos dos países tienen mayor desarrollo de regularización de la modalidad del teletrabajo. Puesto que tienen una ley específica que se encarga de regularizar esta modalidad y establecen disposiciones que en la legislación ecuatoriana no se encuentran reguladas. Por ejemplo, la normativa española para prevenir posibles riesgos laborales en el teletrabajo y para implementar las medidas de protección correspondientes, manifiesta que se debe realizar una evaluación a la zona donde el teletrabajador realizará sus actividades laborales, considerando los factores psicosociales, ergonómicos, genéricos, etc. Por otro lado, Colombia estipula una distinción de trato en cuanto a la jornada de los

trabajadores que prestan servicios remotos respecto a los de modalidad presencial y nocturna y exige a las empresas que tengan una zona especializada para atender los incidentes y emergencias que son ocasionadas por el teletrabajo.

3. Conclusiones Capítulo 3: Estudio del problema

- La modalidad de teletrabajo sólo puede efectuarse en aquellas actividades laborales que involucra actividad intelectual.
- Gracias a los datos estadísticos del Sistema Único de Trabajo (SUT) sobre los datos registrados de contratos en modalidad de teletrabajo, se pudo evidenciar que 13.820 empresas a nivel nacional adoptaron esta modalidad. Además, el contexto de emergencia sanitaria por el COVID 19 provocó un aumento de contratos por teletrabajo.
- En cuanto a la encuesta que se realizó a 140 trabajadores, se obtuvo como resultado que 121 de estos realizaron alguna vez teletrabajo. En cuanto a la información recopilada, se puede evidenciar que 26% presentó accidentes laborales o enfermedades profesionales, relacionados principalmente con aspectos psicosociales, físicos y ergonómicos. Por lo tanto, esta modalidad también refleja riesgos laborales que pueden derivarse en accidentes laborales o enfermedades profesionales. Además, 94 de 140 encuestados mencionaron que no recibieron ningún tipo de capacitación en cuanto a medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales para la modalidad de teletrabajo. Por lo que evidencia que existió poco interés por parte de los empleadores en garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores.
- Las causas de que exista ausencia de normativa sobre riesgos laborales dentro de la modalidad de teletrabajo se deben a que es una nueva modalidad que no ha tenido un buen

desarrollo dentro del Ecuador. Además, nuestro país presenta inestabilidad política que ocasiona poco interés en mejorar el Código de Trabajo.

- El vacío normativo sobre riesgos laborales dentro de la modalidad de teletrabajo ocasiona incertidumbre en las relaciones laborales que puede derivar en tratos abusivos por parte del empleador.
- La falta de normativa puede provocar afectaciones a los trabajadores telemáticos hacia sus derechos laborales y los conexos a estos. Además de generar perjuicio a los empleadores ya que no existen pautas de prevención y seguridad dentro de la modalidad de teletrabajo.
- Dentro de lo analizado, la modalidad de teletrabajo ha demostrado ser una evolución en el campo laboral, abordando aspectos positivos tales como: apartarse del congestionamiento vehicular que puede ocasionar dificultad de movilización y problemas de estrés; además de brindar más tiempo para pasar con los seres queridos. No obstante, si no se establecen las medidas adecuadas, puede generar aislamiento entre compañeros, sedentarismo, irrespeto al derecho de desconexión y vulneración de derechos laborales. Es por ello que el empleador tiene la obligación de entregar las herramientas necesarias y en buenas condiciones para que el teletrabajador pueda hacer correctamente su trabajo y no tenga ningún problema en cuanto a riesgos laborales dentro de esta modalidad. Por lo tanto, los trabajadores telemáticos no deberían adaptar su área de trabajo con sus propios medios. Caso contrario, si los empleadores sólo se enfocan en el cumplimiento mínimo de riesgos y no se encargan de analizar las condiciones laborales de cada trabajador, afectarían las relaciones laborales.

4. Conclusiones metodológicas

- La metodología que se utilizó para este trabajo de investigación facilitó en la comprensión del problema de investigación puesto que es un tema poco estudiado y desarrollado en el país. Es por ello que las entrevistas, el análisis de datos estadísticos de teletrabajadores en el Ecuador y la encuesta ayudaron a la recopilación de datos y a conocer las perspectivas de los trabajadores telemáticos en cuanto a su experiencia dentro de la modalidad de teletrabajo y riesgos laborales relacionados a esta modalidad. Además, gracias a la entrevista realizada a profesionales en derecho, ampliamos el conocimiento jurídico sobre el problema de investigación.
- Dentro de este trabajo de investigación se utilizó un estudio de muestra con limitación socio económica en función de la actividad intelectual que realiza el trabajador telemático, puesto que la modalidad de teletrabajo difícilmente puede implementarse respecto de aquellas actividades laborales que involucran sólo esfuerzo físico.

PROPUESTA Y RECOMENDACIONES

Por lo expuesto anteriormente, se logró efectuar la comprobación de la hipótesis de este trabajo de investigación, puesto que la metodología utilizada demostró que la falta de regulación sobre riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo puede afectar a los derechos laborales de los teletrabajadores. Por lo tanto, la información recopilada nos ayudó a efectuar la siguiente propuesta normativa, de manera que se pueda reformar el Código de Trabajo en cuanto a la regulación del trabajo telemático con un enfoque de prevención y reparación de riesgos laborales dentro de esta modalidad.

Considerando que el Derecho Laboral es evolutivo, he llegado a formular la siguiente propuesta normativa que permita regular los riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo, que consiste: Si bien es cierto, el teletrabajo se encuentra exteriorizado en el Título I (Del contrato Individual de Trabajo), en el capítulo I (De su naturaleza y especies), en el artículo innumerado posterior al artículo 16 del Código de Trabajo. Se debería realizar una reforma, incluyendo al teletrabajo como un nuevo capítulo dentro del Título I del Código de Trabajo. Puesto que, desde mi perspectiva, el teletrabajo tiene una naturaleza distinta de la modalidad presencial, ya que se caracteriza por ser autónoma y por no contar con la suficiente supervisión por parte del empleador. Adicionalmente, dentro de este capítulo se incluirían las disposiciones establecidas en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, como son las obligaciones de las partes.

Dentro de este capítulo, además de contener lo ya estipulado sobre en teletrabajo, contendrá lo siguiente:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

1. CALIFICACIÓN DE RIEGOS LABORALES DENTRO DEL TELETRABAJO

- La calificación de riesgo laboral en modalidad de teletrabajo será de competencia de la Comisión Calificadora de Riesgos.
- Para catalogar un accidente como laboral por teletrabajo, la Comisión Calificadora de Riesgos deberá analizar si el incidente ocurrió en el lugar pactado para realizar teletrabajo y dentro de la jornada laboral. Además, se encargará de analizar si la lesión sufrida tiene vínculo con la actividad laboral que realiza el teletrabajador.
- Para catalogar una enfermedad como profesional por teletrabajo, la Comisión Calificadora de Riesgos deberá considerar los factores ergonómicos, psicosociales, genéricos y físico ambientales que el teletrabajo conlleva.

Conforme se ha venido mencionando en este trabajo de investigación, la falta de normativa de riesgos laborales dentro del teletrabajo se debe a que es un modalidad nueva y poco experimentada en el país. Es por ello, que es complicado determinar si un riesgo dentro de la modalidad de teletrabajo es considerado como riesgos laborales; debido a que no existe una normativa que especifique los tipos de accidentes o enfermedades profesionales vinculadas con el teletrabajo. Si bien en cierto, que dentro del Código de Trabajo se especifica que los accidentes pueden causar incapacidad absoluta y permanente, incapacidad temporal, discapacidad permanente de la capacidad para el trabajo, incluso la muerte; y que dentro de las enfermedades profesionales se estipula una lista; se debería distinguir la calificación de la modalidad de teletrabajo, puesto que la naturaleza de la misma, se caracteriza por ser autónoma y por no tener la suficiente supervisión por parte del empleador.

Por tal razón, dentro del teletrabajo resulta necesario realizar una calificación de riesgos a fin de que sean catalogados como riesgos laborales, con el fin de precautelar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores telemáticos y permitiendo que no existan inconvenientes dentro de las relaciones laborales en cuanto a la prevención de riesgos. Además, servirá como base para los reglamentos de seguridad e higiene de las empresas.

2. EVALUACIÓN DE RIESGO Y ACTIVIDAD PREVENTIVA

- El empleador se encargará de realizar una evaluación de riesgos en la zona donde el teletrabajador realizará sus actividades laborales, considerando los factores psicosociales, ergonómicos, genéricos, etc.

La evaluación únicamente alcanzará a la zona habilitada, por ende, no se extenderá a otras áreas de la vivienda o del lugar escogido para el desarrollo de actividades laborales.

Para la evaluación de riesgos en la zona de prestación de servicios por teletrabajo, se requerirá el permiso del teletrabajador.

Esta evaluación será esencial para poder distinguir si el riesgo sufrido es catalogado como riesgo laboral o no.

- Una vez que se realice la evaluación en la zona que se prestará los servicios telemáticos, se deberá recopilar la información para posteriormente establecer las medidas de protección adecuadas.

Luego de ser analizado el caso, será obligatorio para el empleador proceder con la adecuación del medio de trabajo, considerando los factores de riesgo. Esto consistiría en la entrega de insumos, herramientas, mobiliario, iluminación, etc., los mismos que se deben adecuar conforme al caso en concreto.

Se efectuarán guías de conexión, desplazamientos, uso de programas y herramientas.

El empleador realizará un informe de los cambios realizados para llevar su registro y poder asegurar la salud del trabajador telemático.

En caso de que el teletrabajo sea ocasional o móvil, el empleador únicamente tendrá la obligación de entregar los materiales necesarios para la prestación de servicios.

Establecer, el medio de trabajo con las comodidades y medidas de prevención adecuadas permite que el teletrabajador realice sus actividades laborales con normalidad, disponiendo de un entorno de trabajo confiable, seguro y sin ningún tipo de riesgo.

- El empleador desarrollará capacitaciones sobre riesgos laborales, para que los teletrabajadores sepan identificar y prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Además, realizará capacitaciones sobre uso de materiales y herramientas proporcionadas para el cumplimiento de prestación de servicios telemáticos.
- El empleador escogerá el sistema de control y registros de asistencia que considere adecuado, para la supervisión de que el teletrabajador se encuentre realizando sus actividades laborales.

CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES

En cuanto a las indemnizaciones por riesgos laborales dentro de la modalidad de teletrabajo, éstas, deberían acogerse a las mismas disposiciones y procedimientos de la modalidad presencial, puesto que lo que se considera relevante, es distinguir las medidas de prevención.

Por otro lado, se recomienda que dentro de la legislación laboral ecuatoriana se planteen la idea de implementar una red de atención de urgencias por riesgos laborales para los trabajadores presenciales y telemáticos, tal como lo hace la legislación colombiana. Esta disposición, tendrá como fin en asegurar a los trabajadores su derecho a la salud y los conexos a este, puesto que

contarán con asistencia de personal médico especializado que les guiarán y atenderán en caso de haber sufrido un riesgo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237. (2022). Ministerio del Trabajo. *EMITIR LAS DIRECTRICES QUE REGULAN EL CONTRATO DE TELETRABAJO Y LOS LINEAMIENTOS DEL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/MDT-2022-237-ACUERDO-MINISTERIAL-TELETRABAJO-SECTOR-PRIVADO-23-12-22.pdf?x42051>
- Alli, B. O. (2009). *Principios Fundamentales de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Informe de la OIT.
- Andrade Cadena, N. M. (2013). *El Teletrabajo y su inserción en la legislación Ecuatoriana*. Universidad de las Américas, Facultad de Derecho. Universidad de las Américas. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/158/1/UDLA-EC-TAB-2013-05.pdf>
- Bottos, A. V. (2008). *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral*. Buenos Aires: Ediciones Cathedra Jurídica. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/76542>
- Código del Trabajo. (2023). Código del Trabajo. Quito: Fielweb.
- Constitución de Colombia. (1991). *Constitución de Colombia*. Fielweb. Obtenido de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998#app/herramientas>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Fielweb. Obtenido de file:///C:/Users/DELL/Downloads/1__202304160235328719.pdf

Constitución Española. (1978). *Constitución Española*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado . Obtenido de

<https://boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Corporación Colombia Digital, Ministerio del Trabajo, et al. (s.f). *Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia*. Corporación Colombia. Obtenido de

https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Creus Sole, A. (2012). *Técnicas para la prevención de riesgos laborales* . Barcelona: Marcombo ediciones técnicas .

Dávalos, J. (2009). *Derecho individual del trabajo*. México: Porrúa. Obtenido de

https://www.abogarte.com.ar/pluginAppObj/pluginAppObj_680_14/DERECHO-INDIVIDUAL-DEL-TRABAJO-JOSE-DAVALOS.pdf

Departamento Económico Y de Comercio Exterior - CCQ. (4 de Junio de 2021). *El teletrabajo cambió el mercado laboral de Ecuador por la pandemia*. (C. digital, Editor) Obtenido de

<https://criteriosdigital.com/datos/deptoeconomicoycomercio/teletrabajo-ecuador-modalidad-pandemia-coronavirus/>

Friedrich-Ebert-Stiftung. (s.f). *Escuela sindical* . Obtenido de 7. Teletrabajo y su regulación :

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/18454.pdf>

Gómez Etxebarria, G. (2010). *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales: curso superior*. Madrid: Wolters Kluwer.

Instituto Colombiano de normas técnicas y certificación. (2006). *Sistema de Gestión en Seguridad & Salud Ocupacional y otros documentos complementarios*. Bogotá:

ICONTEC.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2022). *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo.*

Madrid: Ministerio de Trabajo y Economías Social . Obtenido de

<https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FINAL+-+En+linea+-+Orientaciones+teletrabajo+-+13-10-2022.pdf/b690077c-500f-d9a3-2f23-0eab202f92be?t=1666093088741>

Ley 10/2021. (9 de julio de 2021). Jefatura del Estado. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de

<https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/dof/spa/pdf>

Ley 1221 de 2008. (2008). *Por la cual se establecen normas para promover y regular el*

Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Función Pública. Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=31431

Ley del Estatuto de los Trabajadores. (23 de octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015.

Conceptos Jurídicos. Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/>

López Pérez, C. (2021). *Organización del Trabajo: Teletrabajo* . Facultad de Ciencias

Empresariales y de Trabajo de Soria. Valladolid: Universidad de Valladolid. Obtenido de

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/48670/TFG-O-1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muy Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador.

Foro: Revista de Derecho, 28-47. Obtenido de

<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2020). *Informe sobre el teletrabajo / trabajo no presencial*. Obtenido de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2020/07/INFORME-SOBRE-EL-TELETRABAJOTRABAJO-NO-PRESENCIAL.pdf>

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (1 de Octubre de 2021). *Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Palacios González, M. A. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5821/1/T2389-Palacios-El%20Teletrabajo.pdf>

Samaniego Bravo, N. B. (2016). *"El Teletrabajo en el Ecuador"*. Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES, Facultad Jurisprudencia. Santo Domingo: Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6133/1/TUSDMDL002-2017.pdf>

Sánchez Vera, M. C. (2022). *El teletrabajo en Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8642/1/T3784-MDLSS-Sanchez-El%20teletrabajo.pdf>

Sistema Único de Trabajo. (8 de Junio de 2023). Número de contratos registrados en la modalidad de teletrabajo. Ecuador: TABLEAU SOFTWARE. Obtenido de <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiTeletrabajo.xhtml>

Vocos, F., & Martínez, O. A. (2004). *Nuevas formas de organización del trabajo y movimiento obrero: una visión crítica del teletrabajo*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Obtenido de <https://cdsa.academica.org/000-045/762.pdf>