



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Derecho

**El teletrabajo y la prevención de riesgos laborales en el sector
privado**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales.

Autor:

Axel Wladimir Narváez Cobos

C.C: 093027807-2

Correo: anarvaez.911@hotmail.com

Director/a:

Dra. Lourdes Eulalia Álvarez Coronel

C.C: 010241948-8

Cuenca, Ecuador

24 de diciembre de 2020



RESUMEN:

El teletrabajo es parte de la transformación tecnológica y digital por la que nuestro país y el mundo en general.

La importancia y novedad del presente trabajo de investigación radica en que son cada vez más las empresas y trabajadores que deciden optar por una prestación de servicios jurídicamente vinculada al “trabajo a distancia” y, en consecuencia, mayores también las dudas sobre cómo deben gestionarse las diferentes obligaciones en materia de prevención en riesgos laborales.

De ahí, que el objeto de esta investigación sea identificar los riesgos inherentes al teletrabajo en el sector privado, advertir las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud laboral, y, determinar medidas preventivas básicas y de actuación para evitarlos, pues es importante que tanto empleadores como trabajadores tengan una percepción clara sobre los riesgos que engloba esta modalidad laboral y como poder prevenirlos.

Para ello, en el desarrollo de esta investigación se realizó una búsqueda bibliográfica con documentos de apoyo sobre la prevención de riesgos laborales en teletrabajo. Posteriormente, se recabado en investigaciones internacionales para conocer las diferencias que existen en países desarrollados como en vías de desarrollo acerca de la prevención de riesgos laborales en teletrabajo y así poder estructurar una base teórica y práctica que evite los riesgos en esta modalidad laboral. Finalmente, se realizaron propuestas que incluyen medidas básicas de actuación para prevenir los riesgos laborales en el teletrabajo del sector privado.

Palabras Claves: Teletrabajo. Riesgo laboral. Seguridad laboral.



ABSTRACT:

Telecommuting is part of the technological and digital transformation by which our country and the world in general.

The importance and novelty of this research work is that more and more companies and workers decide to opt for a provision of services legally linked to "remote work" and, consequently, there are also greater doubts about how the different obligations should be managed in the field of occupational risk prevention.

Therefore, the purpose of this research is to identify the risks inherent in teleworking in the private sector, warn about business obligations in terms of occupational health and safety, and determine the basic preventive measures and actions to avoid them, as it is important that both employers and workers have a clear perception of the risks involved in this type of work and how to prevent them.

To do this, in the development of this research, a bibliographic search was carried out with supporting documents on the prevention of occupational risks in teleworking. Subsequently, it was collected in international research to find out the differences that exist in developed and developing countries about the prevention of occupational risks in telework and thus be able to structure a theoretical and practical basis that avoids risks in this work modality. Finally, proposals were made that include basic action measures to prevent occupational risks in teleworking in the private sector.

Keywords: Telecommuting. Occupational hazard. Job security.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN:	2
INTRODUCCIÓN:	5
CAPÍTULO I	8
1.- El Teletrabajo	8
1.1.- Conceptualización y caracterización del teletrabajo	8
1.1.1.- Concepto de teletrabajo.....	8
1.1.2.- Características del teletrabajo y sus modalidades.	9
1.1.3.- Ventajas del teletrabajo para el empleador, para el trabajador y para la sociedad.....	13
CAPÍTULO II	18
2.- EL TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ECUADOR: PROBLEMÁTICA	18
2.1.- Marco jurídico sobre salud y seguridad laboral del teletrabajo en el sector privado	18
2.2.- Daño derivado del teletrabajo	21
2.2.1.- Principales riesgos laborales asociados al teletrabajo.	21
2.2.2.- ¿Puede el teletrabajador sufrir un accidente in itinere?	29
2.3.- Obligaciones del teletrabajador y del empleador respecto a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo	31
2.4.- Evaluación, planificación y gestión de la actividad preventiva: Aspectos que configuran la obligación empresarial de adopción de un plan de prevención de riesgos laborales. Plan de prevención de riesgos laborales. Oportunidad para ocupar puestos de teletrabajo	34
2.4.1.- Plan de prevención de riesgos laborales.	34
2.4.2.- Respecto a la evaluación de riesgos laborales, ¿Es obligación del empleador evaluar los riesgos en el domicilio del teletrabajador?.....	36
2.4.3.- Oportunidad para ocupar puestos de teletrabajo.....	37
2.5.- Medidas de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: Control de cumplimiento	39
2.5.1.- Medidas Preventivas:	39
2.5.2.- Control de tiempos de trabajo: Límites de jornada y descanso.....	45
2.5.3.- Rol de los derechos fundamentales de privacidad e intimidad de los teletrabajadores en el diseño de los instrumentos de control.	47
2.6.- Teletrabajo y el rol de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo	49
2.7.- Incumplimiento de la normativa preventiva de riesgos laborales en teletrabajo	50
CAPÍTULO III	52



3.- LEGISLACIÓN COMPARADA Y REALIDAD ECUATORIANA.	52
3.1.- Breve referencia al teletrabajo en Colombia y a la Prevención de Riesgos Laborales.	52
3.2.- El teletrabajo en la actualidad ecuatoriana.	54
CONCLUSIONES:	57
RECOMENDACIONES:	59
REFERENCIAS:	61



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

AXEL WLADIMIR NARVÁEZ COBOS, en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "El teletrabajo y la prevención de riesgos laborales en el sector privado", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 24 de diciembre de 2020

AXEL WLADIMIR NARVÁEZ COBOS

C.I: 0930278072



Cláusula de Propiedad Intelectual

AXEL WLADIMIR NARVÁEZ COBOS, autor/a del trabajo de titulación "El teletrabajo y la prevención de riesgos laborales en el sector privado", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 24 de diciembre de 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Axel Wladimir Narváez Cobos', written over a horizontal line.

AXEL WLADIMIR NARVÁEZ COBOS

C.I: 0930278072



INTRODUCCIÓN:

El derecho laboral es una disciplina jurídica que se origina y desarrolla como consecuencia de la revolución industrial y cuyas instituciones se perfilan con caracteres propios (Equidad, justicia social, protección al obrero, etc.) en el derecho positivo durante el transcurso del siglo XIX y XX (Pérez, 1983).

A lo largo de la historia, la tecnología ha ido evolucionando de manera acelerada, lo que ha permitido implementar nuevas formas de relacionarse, modificando los antiguos hábitos de comunicación y relativizando la concepción de tiempo y espacio. De allí, que, en el ámbito laboral, se ha generado una idea cada vez más concisa y consolidada, de unir la tecnología con las actividades laborales para solventar las necesidades de la sociedad moderna (Rueda, 2007).

Su implementación se retrotrae a la Edad Media, en donde se empezaba a desarrollar el comercio y la manufactura de productos fabricados en talleres o en los hogares de los artesanos (Organization of American States, 1993); sin embargo, no fue hasta 1973, que un grupo de estadounidenses de la Universidad de California del Sur, dirigidos por el físico Jack Nilles, quienes idearon una forma de sustituir el desplazamiento físico al trabajo por tecnologías de la información y comunicación; el objetivo era facilitar el trabajo e incrementar la producción, de esta forma, no solo se optimizarían los recursos sino también se esperaba que la vida laboral y privada de los trabajadores se vea compatibilizada de alguna manera (Sierra, 2011).

La práctica de este nuevo concepto con el desarrollo de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), permitió un nuevo orden social y laboral en donde la tecnología posibilitaba la prestación de servicios a distancia y provocaba una ruptura a las relaciones laborales tradicionales.

Las TIC's, son un elemento esencial para acceder al teletrabajo, en este sentido, en Ecuador, el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (2019) ha implementado y mostrado grandes avances año tras año lo que ha permitido que hasta abril de 2019 se registren más de 8.500 personas operando bajo ésta modalidad laboral, de los cuales más del 90% pertenecen al sector privado. Además, a raíz de la emergencia sanitaria, hasta el 1 de mayo de 2020 la cifra aumentó, según el Ministerio de Trabajo (2020), a 361.361 personas trabajando bajo esta modalidad. De ahí la importancia de abordar nuevos retos en temas de protección de derechos laborales y sobre todo en materia de prevención de riesgos laborales, salud y seguridad, pues los riesgos que se pueden suscitar en un ambiente tradicional de trabajo (empresas, fábricas, etc.), no siempre son los mismos que los que se pueden presentar en el teletrabajo.

En este contexto, en el año 2016 el Ministerio de Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales y constitucionales y con la intención de incentivar la adopción de esta modalidad laboral para generar mayor plaza de trabajo, emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190 con el que se implementó y reguló por primera vez, en Ecuador, el teletrabajo en el sector privado. Sin embargo, dicho cuerpo



normativo, estaba integrado por escasos 14 artículos, que si bien señalaban las bases y demás aspectos (carácter voluntario de la relación laboral, igualdad de remuneración, igualdad de las prestaciones sociales, confidencialidad de la información, etc.) necesarios para que las entidades del sector privado implementen el teletrabajo, en tema de salud y seguridad laboral, su abordaje era limitado y no hacía énfasis ni en la prevención, ni en las medidas que deben ser implementadas por los empleadores a fin de evitar posibles riesgos en el trabajo.

En el año 2020, el presidente de la República, vía decreto ejecutivo No.1017, declara al Ecuador en estado de excepción por calamidad pública, debido a la presencia del virus COVID-19. A fin de controlar la situación de emergencia sanitaria, declarado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Ministerio de Trabajo (2020), con miras a garantizar el derecho a la salud de los trabajadores, emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 con el que se crea la modalidad de “Teletrabajo Emergente” como una medida alternativa de carácter no presencial para que servidores públicos y trabajadores en general puedan cumplir sus actividades laborales garantizando su derecho a la salud y a la vida. A raíz de esto, y con el surgimiento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, el Ministerio de Trabajo, vía Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, expide las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código de Trabajo, conforme lo establecido en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, derogando al Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0190 y señalando las nuevas bases y demás aspectos básicos necesarios para que las entidades del sector privado implementen el teletrabajo.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2019) estableció que el objetivo de la seguridad y salud ocupacional es velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora. Así, mediante el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, en conjunto a las actividades de promoción y prevención, se garantiza un grado de protección determinado a los trabajadores.

En esta línea, el Ministerio de Trabajo (1986) y en cumplimiento al decreto ejecutivo No.2393, expidió el “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente Laboral”, que pretende anticipar los factores que puedan desencadenar en accidentes de trabajo o enfermedades laborales; sin embargo, esta normativa, al igual que el actual Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181 y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no abarcan las nuevas realidades que presenta el teletrabajo en temas de prevención, salud y seguridad.

Es por ello, que lo esencial en analizar cuestiones relevantes en materia de salud y seguridad en régimen de teletrabajo, recae, principalmente, en determinar cómo se debe gestionar las diferentes obligaciones en materia de prevención, para así, afrontar con éxito las necesidades de este nuevo escenario laboral. Preguntas como ¿Cuáles son las medidas de prevención de riesgos laborales



que se deberían implementar en el teletrabajo?, ¿Está el empleador tomando todas las medidas necesarias para prevenir la generación de riesgos laborales en la salud y seguridad del teletrabajador?, ¿Acaso el empleador está capacitado para prever todas las circunstancias que pueden afectar la seguridad y salud del teletrabajador en el desenvolvimiento de su trabajo?, son las que motivaron la realización del presente trabajo de investigación y que serán resueltas con el avance de la misma.



CAPÍTULO I

1.- El Teletrabajo.

1.1.- Conceptualización y caracterización del teletrabajo.

1.1.1.- Concepto de teletrabajo.

Etimológicamente, la palabra teletrabajo proviene de la palabra griega “teleu” que significa “lejos” y de la palabra en latín “tripalium” que significa “trabajar”, de ahí, que esta modalidad de trabajo sea conocida como trabajo a distancia (Diccionario Etimológico Chile, 1998). El primer término que fue empleado para describir a esta nueva forma de organización laboral fue “Telecommuting” (Tele desplazamiento) por el físico Nilles (1973), para referirse a la sustitución de los desplazamientos físicos a la oficina por las herramientas de telecomunicación.

En la actualidad, no existe un concepto único para definir a esta modalidad de trabajo, pues se trata de un término ambiguo que se modifica y adapta constantemente de acuerdo con la realidad social de cada país. No obstante, de lo que se puede estar seguro, es que el objeto y finalidad del teletrabajo es convertir al trabajo convencional en uno virtual (Martínez, 2012).

Para Vaquerizas (2001) cuando se utilizan las TIC´s como estrategia para evitar el desplazamiento diario a la empresa, se denomina “teletrabajo” y a quien lo practica “teletrabajador/a”.

En un concepto más elaborado, Martínez (2012) define al teletrabajo como una actividad laboral remunerada en donde el trabajador, previo acuerdo con el empleador, pacta la realización de las actividades empresariales fuera de la sede de la compañía, manteniendo la comunicación con ayuda de las tecnologías de la información.

En Ecuador, con el antiguo Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 se definía al teletrabajo como:

Una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá ser permanente o parcial.

Sin embargo, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se define al teletrabajo como:

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 institución contratante, sin requerirse la presencia física del servidor en un sitio específico de trabajo.



De esta definición se puede decir, que el teletrabajo en Ecuador abarca una gama muy variada de actividades profesionales y, que, al ser flexible, su ejecución puede ser realizada a tiempo parcial o completo, mediante el uso intensivo de herramientas informáticas y de las telecomunicaciones. Además, a diferencia del acuerdo ministerial MDT-2016-0190, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria se incluye el vínculo de comunicación que debe existir entre el teletrabajador y el empleador.

En este sentido, la OIT (2011) ha señalado que el teletrabajo como modalidad laboral debe cumplir con al menos dos requisitos mínimos: a) la realización de la actividad laboral en una ubicación alejada de la oficina central o instalaciones de producción y, b) la utilización de las nuevas tecnologías para realizar las actividades laborales y hacer posible la comunicación con la oficina central. Es decir, que, a diferencia de los criterios doctrinarios y de la legislación ecuatoriana, la OIT, da una concepción con elementos ya más concretos y explícitos de lo que se debe entender por teletrabajo, pues se enfoca en 2 elementos esenciales: la distancia del centro de trabajo y la utilización de las TIC's.

Por ello, y a pesar de las distintas definiciones que se pueden encontrar en las legislaciones, organizaciones internacionales y en la doctrina respecto de lo que se debe entender por teletrabajo, indistintamente de la definición que se adopte, se debe cumplir con al menos tres elementos importantes que configuran y describen al teletrabajo como tal:

- Que sea a distancia, es decir, la prestación de servicios en un lugar diferente a las instalaciones del empleador;
- El uso intensivo de las TIC's, y;
- El vínculo de comunicación del teletrabajador con el empleador o empresa, que en palabras de Ortiz (1995), no existiría teletrabajo sin la utilización de las telecomunicaciones, incluso, aunque intervenga la informática, pues esto permite la subordinación del trabajador en la relación laboral con el empleador.

1.1.2.- Características del teletrabajo y sus modalidades.

El "Libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia" (Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2012) resalta que el teletrabajo no es una profesión, un call center o una manufacturera en casa, sino que es una nueva forma para desarrollar el trabajo que antes era imposible desarrollarlo fuera de las instalaciones de la empresa, permitiendo explorar nuevas mejoras y proyecciones en el futuro.

En este sentido, autores como Luque (2016) y Rodríguez (2007) señalan que pese a existir diversos conceptos en doctrina, en las legislaciones y en las organizaciones internacional, como se ha señalado anteriormente, es posible



determinar 3 características principales que distinguen al teletrabajo de las demás modalidades laborales. Estas son:

a) La locación:

La prestación de servicios bajo este régimen laboral debe ser externo al área de trabajo convencional. Para la doctrina moderna, este rasgo característico no es una novedad dentro del derecho laboral, pero sí un rasgo común del teletrabajo, que se aleja de las relaciones laborales tradicionales y genera una descentralización del lugar habitual de trabajo (Vaquerizas, 2001).

Es importante señalar, que no cabe identificar al teletrabajo con un lugar específico de trabajo, que por lo general es en el domicilio del trabajador, sino también con aquellos que se realizan en lugares distintos como en el caso de telecentros de trabajo, pues el lugar en donde se precise la prestación de servicios es la que va a determinar la modalidad de teletrabajo al que nos estemos refiriendo.

En este sentido, la OIT (2019), distingue tres modalidades de teletrabajo dependiendo el lugar en el que se desempeñen las funciones. Estos son:

➤ **Teletrabajo en los Telecentros de Trabajo:**

Para Román (2013), los telecentros de trabajo o centros de teletrabajo son oficinas de recursos compartidos que disponen de las instalaciones de telecomunicación, hardware y demás equipos informáticos necesarios para que los teletrabajadores desarrollen sus actividades laborales. En esta modalidad de teletrabajo, los trabajadores de distintas empresas utilizan estas agencias, centros o telecentros para prestar sus servicios de modo que no tengan que efectuar desplazamientos largos o innecesarios para ir a trabajar (Barrios, 2007).

Por tanto, son espacios comunes que cuentan con el equipamiento necesario para poder teletrabajar y que las empresas pueden contratar para beneficio propio y el de sus trabajadores.

➤ **Teletrabajo en las Oficinas Satélites o Estratégicas:**

Según la OIT, las oficinas satélites son sedes de la empresa matriz implementadas en zonas estratégicas para optimizar la rentabilidad o generar mayor cobertura geográfica, que están conectadas entre sí por el internet u otro aplicativo de la compañía (Sierra, 2014).



Por tanto, se puede señalar que son centros de trabajo conectados por las tecnologías de la información y comunicación con la sede principal de la empresa y que se rigen por una distribución geográfica estratégica.

➤ **Los Call Center:**

Los call center o también denominados centros de atención telefónica, son operadores telefónicos con capacidad de dar respuesta desde cualquier parte del mundo con la utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Sierra, 2014).

En doctrina, además de la clasificación anteriormente señalada, se determinan dos tipos más de teletrabajo en base al lugar en el que se puede desempeñar el mismo, así como también, se lo puede clasificar en base al tiempo que el trabajador presta sus servicios bajo esta modalidad (Román, 2013):

➤ En base al lugar de prestación de servicios están:

• **Teletrabajo a Domicilio:**

En el que se utiliza el hogar del trabajador como centro de trabajo. De este modo, el trabajador desarrolla su actividad desde el domicilio a través de una conexión entre el ordenador o medio tecnológico aplicable y la empresa, teniendo comunicación con el empleador a través de las TIC's.

• **Teletrabajo Móvil:**

Aquel en el que el empleado no tiene un lugar fijo de trabajo, pero cuenta con un dispositivo móvil para cumplir sus funciones desde cualquier parte, es decir, que fijan su sitio de trabajo en donde éstos se encuentren, desplazándose frecuentemente para mejorar sus prestaciones de servicio al cliente o por mayor comodidad.

➤ En base al tiempo de prestación de servicios bajo esta modalidad, Martínez (2012), los clasifica en:

• **Teletrabajo Primario:**

En el que los trabajadores han convertido al teletrabajo en su forma principal de trabajar, es decir, su casa u otro lugar determinado por el teletrabajador, ajenos a la empresa, se considera como el centro de su actividad laboral puesto a que dispone con todos los equipos tecnológicos y de comunicación necesarios para el trabajo diario.



- **Teletrabajo Sustancial:**

Aquel en el que el teletrabajo se ha convertido en un aspecto rutinario de su forma de trabajar, pero las oficinas de la empresa se siguen considerando como el lugar de trabajo principal.

- **Teletrabajo Marginal:**

Aquel en el que los trabajadores laboran lo necesario bajo esta modalidad para denominarles teletrabajadores, pero la frecuencia y/o la regularidad es insuficiente para que el teletrabajo se convierta en un aspecto rutinario de su forma de trabajar

Esta última clasificación, es la que más se apega a lo que teníamos en Ecuador con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, que en su artículo 2, al momento de conceptualizar al teletrabajo, señalaba que el mismo podía ser total o parcial, clasificándolo, tácitamente, en base al tiempo de prestación de servicios. Sin embargo, hoy en día, con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, se pasa de tener una clasificación basada en el tiempo, a tener una clasificación mixta, pues se reconoce de forma taxativa cuatro formas de teletrabajo, dos en base al lugar de trabajo: Teletrabajo Autónomo y Teletrabajo Móvil; y, dos en base al tiempo de trabajo: Teletrabajo parcial y Teletrabajo Ocasional.

Es importante señalar que, con la declaratoria de estado de excepción por parte del presidente de la República por calamidad pública, se introduce en el Ecuador, de manera forzada, la modalidad del “Teletrabajo Emergente” como una figura alternativa de prestación de servicios de carácter no presencial para que servidores públicos y trabajadores puedan desarrollar sus actividades fuera de sus instalaciones habituales de trabajo. En este sentido, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, que desarrolla al teletrabajo emergente, lo introduce con ciertos desperfectos, siendo el principal, que la adopción del teletrabajo emergente en las empresas no nace del común acuerdo de las partes, es decir, no nace de la voluntad entre el trabajador y el empleador, sino que nace de una imposición legal que puede traer como resultado algunas consecuencias negativas tanto para el empleador, que puede no contar con el software y demás herramientas tecnológicas necesarios para su efectiva implementación; así como para el trabajador, que puede no estar debidamente informado y capacitado para acogerse a esta modalidad laboral, llevando a una suerte de improvisación tanto para el trabajador, a fin de conservar su puesto de trabajo, como para el empleador, a fin de cumplir con las disposiciones que emanan de la autoridad competente.

b) Uso de la Tecnologías de la Información y Comunicación:

En efecto, el uso de las TIC´s, es el elemento caracterizador del teletrabajo ya que lo identifica y distingue de las otras modalidades laborales permitiendo al teletrabajador prestar sus servicios desde cualquier lugar en donde exista



conectividad a la red empresarial o al internet mediante el uso de las herramientas ofimáticas y de la telecomunicación.

Para Osorio (2016) las TIC's son:

Un conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

Es decir, que las TIC's, son todas aquellas herramientas que van a permitir crear, transformar, almacenar, recuperar y transmitir información a través de los distintos medios de comunicación.

En este sentido, las TIC's se utilizan no solo como enlaces para mantener la comunicación con el empleador sino también como instrumento de trabajo que permite navegar en la web, consultar en bases de datos para obtener información, relacionarse con otros individuos de un mismo grupo de trabajo, etc. (Martínez, 2012).

c) Organización y forma de realización del trabajo:

La implementación de las TIC's en el ámbito laboral dio paso al nacimiento de una nueva forma de organización cuya forma de ejecución era diferente a la prestación de servicios tradicionales, ya que no era necesario la presencia física del trabajador en la empresa, generando así, en el trabajador, una descentralización de su lugar habitual de trabajo (Cámara Técnica de Riesgos Profesionales de la Federación de Aseguradores Colombianos, 2012).

Todos estos nuevos procesos han generado en los teletrabajadores nuevas formas de contratación, creando así una nueva figura con características propias en donde el cambio de cultura organizacional trasforma el clima y cultura tradicional, que se daba dentro de los establecimientos del empleador, al hogar del trabajador, generando una mayor flexibilidad no sólo en las relaciones laborales de la empresa con el teletrabajador sino también en la vida personal y familiar de este (Sierra, 2014)

1.1.3.- Ventajas del teletrabajo para el empleador, para el trabajador y para la sociedad.

Las ventajas que se enlistan y que comúnmente son admitidas de manera indiscutida acerca del teletrabajo son numerosas; así por ejemplo, la Comisión Europea (2002) dentro del "Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo" ha señalado que esta modalidad de trabajo, a más de modernizar las organizaciones laborales, permite reconciliar la vida profesional, social y familiar de los trabajadores, mejorando su calidad de vida y generando mayor oportunidad laboral a personas con discapacidad.

En efecto, la modernización de las relaciones laborales y la optimización del tiempo que se puede lograr con el teletrabajo, tienen un efecto positivo en la



productividad de la empresa (mayor rentabilidad, disminución del absentismo laboral del trabajador, etc.) y para el trabajador (mayor conciliación del tiempo de trabajo y la vida personal y familiar).

En Colombia, según un informe emitido por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones & Ministerio de Trabajo (2019), señalaron que el teletrabajo genera grandes beneficios en diferentes ámbitos. En el área empresarial, genera mayor productividad y reducción de costos; en el área de recursos humanos, mejora las condiciones de reclutamiento, pudiendo contratar al personal más calificado sin importar la ubicación; en el campo de responsabilidad social, ayuda a la reducción de CO2 al evitar desplazamientos innecesarios hacia el lugar de trabajo; y finalmente, en el ámbito de los trabajadores, también representa un gran beneficio especialmente en la conciliación familiar y laboral.

En Ecuador, el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (2019) también destacó los beneficios que genera el teletrabajo, pues este aumenta la productividad, optimiza el tiempo de movilización, reduce el estrés, los costos operativos y facilita la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Por tanto, con lo señalado en líneas anteriores, se evidencia que el teletrabajo puede generar beneficios tanto para el empleador como para el trabajador y para la sociedad en general.

A. Para el empleador:

Según Martínez (2012) al ser el teletrabajo una forma de organización laboral que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico de un país, genera los siguientes beneficios:

- Mayor productividad: el trabajador ejecuta tareas según objetivos, lo que genera mayores ingresos y un mayor crecimiento de la empresa;
- Reducción de costos empresariales: Se reduce espacios físicos, bienes mobiliarios, consumo de energía, mantenimiento de equipos, etc.
- Mayor índice de retención del personal capacitado: Estudios han demostrado que el teletrabajo reduce la rotación del personal, lo cual se traduce en el ahorro de miles de dólares en costos de formación y contratación de los nuevos empleados (OIT, 2013).
- Reducción de ausentismo laboral: Cuando el trabajador requiera permisos parciales o se encuentre impedido de asistir físicamente a la empresa.
- En caso de desastres naturales o cualquier tipo de epidemia o pandemia, el teletrabajo permitiría continuar con las actividades laborales de la empresa.



B. Para el Trabajador:

- Ahorro de tiempo y costes de desplazamiento entre el hogar y la oficina
- Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos.
- Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y descansos
- Libertad en la elección del lugar de residencia.
- Mayor calidad de vida: al permitir conciliar la vida laboral, familiar, personal y social.

C. Para la Sociedad:

- Permite mayor inclusión laboral: Especialmente a personas con discapacidad o movilidad reducida, padres con hijos pequeños, mujeres en periodo de lactancia, jóvenes que están cursando su formación académica, personas que viven alejados a la ciudad, etc.
- Menor contaminación ambiental: Reduce la emisión de CO₂, congestión de tráfico y el ruido producto de los desplazamientos del trabajador a la empresa.

Desde otra perspectiva, se puede señalar, que, en el tema económico, para el empresario la aplicación del teletrabajo va a representar una reducción de costos fijos y variables como son: los gastos en bienes mobiliarios, materiales de oficina, ahorro de espacio físico, etc. Sin embargo, cabe resaltar, que en el caso del teletrabajador, puede ser él quien ahora asuma estos costos y gastos, convirtiéndose quizás en una desventaja (Sierra, 2011).

Así mismo, se pueden presentar otros inconvenientes en la aplicación del teletrabajo tales como problemas en el control y calidad del trabajo, pues el empleador no podría supervisar los resultados sino hasta la exposición del trabajo; problemas de seguridad en la información, pues existe un mayor riesgo de disminución de la confidencialidad; problemas para determinar quién entrega los implementos, equipos e insumos de trabajo necesario para teletrabajar, pues por ejemplo a raíz del teletrabajo emergente, quien asumió estos costos, sin previo acuerdo, fue el trabajador.

En esta línea, El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) en conjunto al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) de España, establecieron en la Nota Técnica de Prevención No. 412, que las mayores desventajas que puede originar el teletrabajo pertenecen al campo de la salud y seguridad laboral, generando:

- Pérdida de Integración en la empresa y aislamiento: La distancia del teletrabajador respecto de su empresa puede generar pérdida de integración en ella y sentimientos de mayor vulnerabilidad en el contexto



de protección social y laboral debido a que el aislamiento no permite ejercer derechos de participación y asociación de forma directa;

- Dificultad para encontrar apoyo laboral y obtener respuestas en tiempo breve a preguntas que se puedan formular, pues esto puede repercutir en estrés laboral.
- Problemas para separar el trabajo de la familia: Este es uno de los principales retos en tema de salud laboral, ya que no poder conseguir el equilibrio entre la vida familiar y laboral repercute en tensiones que afectan psicológicamente al teletrabajador.
- Tecnoestrés: Se refiere a los problemas derivados del uso masivo y acelerado de las TIC's, que en muchos casos puede ser provocado por el hecho de afrontar los excesos o mayores exigencias de carga y ritmo de trabajo, así como la incapacidad de desconectarse durante el tiempo de descanso.
- El uso de las TIC's y la libertad individual para regular el ritmo de trabajo: Pues esto puede permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador, dando lugar a una sobrecarga laboral.

Sin embargo, desde la perspectiva preventiva, también se puede encontrar ventajas de esta modalidad de trabajo, como son:

- Reducción de conflictos en relaciones interpersonales: Al no estar presente en el centro de trabajo, los posibles problemas derivados de la convivencia laboral disminuyen.
- Reducción de estrés: Esta ventaja es consecuencia de varios factores entre los que se destacan, la disminución de los desplazamientos, la reducción de la supervisión directa y la reducción de conflictos en el ambiente laboral.
- Reducción de accidentes in itinere: Asociado a los desplazamientos diarios del hogar al centro de trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo & Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 1994).

Es por ello, que contar con medidas de prevención en salud y seguridad laboral, y en general, con un marco de una normativa integral y muy definida en el teletrabajo, es de suma importancia, pues sólo así estas nuevas formas de



contratación podrán conciliar los intereses y necesidades de las partes, con el debido respeto a los principios e instituciones que dan forma a la legislación laboral (individual y colectiva), buscando así impedir la precarización y el aumento de las actuales brechas de inequidad (Morales, 2011, p38).

De lo anotado, se puede concluir, que el teletrabajo es todo un fenómeno dentro del ámbito laboral, y que, pese a las desventajas que prima facie pudiera presentar, ya sea por falta de regulación o por una regulación insuficiente o inadecuada, las ventajas que proporciona tanto en el ámbito empresarial como en la vida del trabajador son mayores, por lo que su viabilidad conlleva un gran avance respecto a los ámbitos tradicionales de trabajo.



CAPÍTULO II

2.- EL TELETRABAJO Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ECUADOR: PROBLEMÁTICA.

2.1.- Marco jurídico sobre salud y seguridad laboral del teletrabajo en el sector privado.

Al ser el teletrabajo una figura relativamente nueva en el derecho laboral ecuatoriano no existe una regulación especializada ni taxativa respecto a la prevención en tema de riesgos laborales dentro del sector privado, materia de este análisis, ni tampoco en el sector público. Sin embargo, esto no significa que no exista regulaciones jurídicas aplicables en materia de teletrabajo a nivel nacional e internacional.

Para Ramírez & Rúa (2014), la seguridad e higiene laboral están ligados con la protección al derecho a la salud, vida digna e integridad del trabajador. En este sentido y tras una serie de Congresos Internacionales, como lo indica Arese (2017), el derecho a la seguridad e higiene ha sido reconocido como un derecho humano fundamental, motivos que han inspirado su tutela tanto a nivel supranacional como nacional en cada rama de trabajo e imponiendo al estado la obligación de precautelar su cumplimiento.

Bajo este contexto, han sido varios los convenios y tratados en el ámbito internacional que han optado por tutelar la vida, salud y seguridad de los trabajadores. Así por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en su artículo 3 garantiza el derecho humano a la vida y seguridad; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADDH); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); así como los Convenios C121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (núm. 121) y C130 sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad (núm. 130) de la OIT, en sus diferentes apartados respectivamente, establecen el derecho a que toda persona disfrute del nivel más alto de salud física y mental, en condiciones dignas de trabajo, equitativas y satisfactorias, que logren proteger su vida e integridad.

En el ámbito nacional, el teletrabajo encuentra su fundamento principal en el artículo 325 de la Constitución de la República. Y, respecto a la salud y seguridad de los trabajadores en el artículo 33 y artículo 326 numeral 5 del mismo cuerpo normativo.

Como ya se ha señalado previamente, la normativa que regulaba el teletrabajo, en el sector privado, era el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, que en su artículo 13 regulaba la salud y seguridad ocupacional, señalando cuatro aspectos importantes:



1. El empleador es responsable de velar por la seguridad y salud de los teletrabajadores;
2. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir con las condiciones de higiene y seguridad dispuesta en la normativa vigente;
3. El empleador deberá informar al teletrabajador de los reglamentos que sobre la materia disponga la empresa; y,
4. El teletrabajador deberá cumplir y aplicar correctamente las políticas de seguridad establecidas por la empresa.

Como se puede observar, si bien esta normativa no era lo suficientemente explícita para advertir específicamente todo lo que conlleva el teletrabajo en temas de salud, seguridad y riesgos laborales, al menos establecía aspectos mínimos que debían ser tomados en cuenta por parte del empleador antes de adoptar esta modalidad laboral; sin embargo, con la actual normativa, se suprime esta disposición y ni el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181 ni la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario abordan este tema, dejando así, un vacío normativo respecto a la seguridad y salud ocupacional, teniendo que remitirnos a las disposiciones que tanto a nivel nacional como internacional cuenta el Ecuador en materia de seguridad y salud laboral en general.

En este contexto, El capítulo V del Código de Trabajo, en su parte pertinente, alude a la prevención riesgos para referirse a la evaluación y planificación de la actividad preventiva dentro del trabajo; así, en su artículo 410, establece que los empleadores están obligados a incorporar en los reglamentos internos todas aquellas medidas de prevención, seguridad e higiene que garantice a los trabajadores condiciones dignas de trabajo y que no presenten peligro para su vida y salud.

De igual manera, en el artículo 428 del mismo cuerpo normativo, se establece la obligación de la Dirección Regional de Trabajo de dictar reglamentos que conlleven mecanismos preventivos para mitigar los riesgos provenientes del trabajo en las diversas industrias.

En este sentido, han sido varios los instrumentos que tanto la Dirección Regional de Trabajo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) han dictado para salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores. Entre los principales están:

- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (RSGRT) (IESS, 2016a);
- Reglamento General de Responsabilidad Patronal (RGRP) (IESS, 2016b);



- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (RSSTMMAT) (Ministerio de Trabajo, 1986); y,
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-001, que reforma al Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135 sobre el “Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de Empleadores” (Ministerio de Trabajo, 2020).

A primera vista y con miras a un mejor ambiente laboral, esta normativa cumple el objeto de prevenir los riesgos laborales señalando las obligaciones para los empleadores y trabajadores como: seguridad estructural en edificios y locales, normas comunes en servicios higiénicos, médicos y primeros auxilios, normas generales en prevención de incendios, iluminación, etc. Sin embargo, solo se hace referencia a los lugares habituales de trabajo (empresas, fábricas, etc.), y no abarca las nuevas realidades que presenta el teletrabajo, especialmente en lo que respecta a los riesgos provenientes del uso intensivo de las TIC's como es el caso del tecnoestrés o la tecno-adicción, por lo que a juicio de Morales (2011), se vuelve necesario contar en una organización con un marco de una normativa integral y muy definida en teletrabajo y sus riesgos laborales.

Por último, es importante señalar, que, en Ecuador, actualmente existe el “Plan de la Sociedad de la Información y del Conocimiento 2018-2021” elaborado por el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (2018), que tiene por objeto promover el uso efectivo y eficiente de las TIC's, impulsar el desarrollo en competencias digitales, fomentar la inclusión digital y precautelar la seguridad de la información en los medios digitales.

Este Plan Nacional, referente al teletrabajo, ha establecido la importancia de la inclusión social y de que todos los ciudadanos cuenten con habilidades digitales. Para ello, ha elaborado una serie de proyectos y programas, entre los que destacan:

- Proyecto: Fomento del uso responsable de las TIC's, mediante el cual se busca desarrollar estrategias para incorporar protocolos para grupos LGBTI, género y con discapacidad.
- Programa: Seguridad de la Información y uso responsable de las TIC's, que busca promover el uso responsable de las TIC's en la ciudadanía y construir a Ecuador en un referente regional de Seguridad de la Información mediante una Estrategia Nacional de Ciberseguridad.
- Proyecto: Observatorio del Desarrollo de la Sociedad de la Información y del Conocimiento (ODSIC), que busca construir el ODSIC como una herramienta que proporcione las principales estadísticas, indicadores,



estudios y crecimientos de la sociedad de la información y del conocimiento para apoyar la construcción de políticas públicas.

- Proyecto: Fomento a la industria TIC, a través del cual se busca dinamizar la industria TIC mediante arquitectura empresarial y capacitación a los empresarios.
- Programa: Ciudadano Digital, que busca fortalecer el desarrollo de las habilidades digitales en la población para reducir la brecha digital y mejorar las oportunidades en el ámbito laboral.
- Proyecto: Apoyo al desarrollo del Teletrabajo, que busca generar una cultura de buenas prácticas para un uso eficiente de las TIC's en el trabajo, así como también, generar programas para que los ciudadanos conozcan las herramientas tecnológicas que les puede servir para prestar sus servicios lícitos y personales de forma remota.

De estos proyectos se puede señalar, que si bien, construir una sociedad más inclusiva e impulsar la transformación digital mediante el uso apropiado de las TIC's es uno de los objetivos principales del Estado, no es menos importante el hecho de que esta modalidad laboral se desenvuelve en un escenario propio con características particulares que lo diferencia de las formas de trabajo tradicional, por lo que, crear una política de prevención de riesgos y seguridad dentro de estos proyectos se torna indispensable a la hora de fomentar y fortalecer la Sociedad de la Información, pues, como se verá a continuación, no dotar al teletrabajador de las herramientas y conocimientos necesarios para la ejecución de sus actividades, le puede generar problemas a nivel personal, familiar y laboral.

2.2.- Daño derivado del teletrabajo.

2.2.1.- Principales riesgos laborales asociados al teletrabajo.

Rodríguez (2008) en un documento publicado por la Consejería de Empleo y Mujer en España, señala que los principales riesgos asociados al teletrabajo se pueden clasificar en dos grupos:

- a) Riesgos Físicos, entre los que destacan:
 - Riesgos asociados al espacio de trabajo: Riesgos genéricos o locativos y riesgos eléctricos.
 - Riesgos Ergonómicos: Trastornos musculoesqueléticos y riesgos derivados de agentes físicos.
- b) Riesgos Psicosociales.



a) RIESGOS FISICOS:

Luque & Ginés (2016), señalan que el teletrabajo puede generar riesgos para la salud física del trabajador, si bien no necesariamente derivados de la prestación de servicios como tal, pero que se pueden ver incrementados en comparación con el trabajo presencial. Así, por ejemplo, el sedentarismo, que se ve incrementado por la falta o eliminación de los desplazamientos tradicionales al trabajo de manera presencial, provocando repercusiones en la actividad física habitual del trabajador o generándole anomalías en el apetitivo, que puede verse desenfrenado, provocando una ingesta irregular en cuanto a la cantidad de comida alterando las horas habituales de consumo, que por lo general, recaen en problemas cardiovasculares y gastrointestinales, que se pueden ver intensificados por factores psicológicos como la ansiedad, depresión, tecnoestrés, etc. (Biblioteca Nacional de Salud de EE.UU, 2020).

Riesgos Genéricos o Locativos:

De manera general, una vivienda no está a priori preparada para utilizarse como lugar de trabajo (Luque, 2016). De ahí, que puedan surgir riesgos asociados a la falta de adecuación del lugar de trabajo, resultando imprescindible realizar modificaciones al momento de implementar esta modalidad laboral. (Cardona, 2005).

Bajo este contexto, es importante saber identificar los riesgos locativos que están íntimamente relacionados con el lugar elegido por el trabajador para desempeñar sus funciones, ya que, si se encuentra en mal estado (falta de orden y aseo, superficies irregulares o dañadas, etc.), puede ocasionar atrapamientos, caídas, golpes, que a su vez pueden provocar lesiones corporales (Cámara Técnica de Riesgos Profesionales de la Federación de Aseguradores Colombianos, 2012).

Riesgos Eléctricos:

Se producen por instalaciones o aparatos que funcionan con energía eléctrica y que pueden ocasionar sobrecargas, cortocircuitos, electrocución y quemaduras. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Consejo de Salud Ocupacional (2018) de Costa Rica, en su “Guía de Salud Ocupacional y Prevención de los Riesgos en el Teletrabajo”, señala que una de las principales causas por las que se dan los riesgos eléctricos es por realización de manipulaciones, ajustes o correcciones a las instalaciones eléctricas (tomacorrientes, regletas, etc.) o equipos informáticos (computadoras) sin contar con personal especializado. Al respecto, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2012) de Colombia ha señalado otras causas por las que se pueden dar los riesgos eléctricos, estos son: el mal estado del cableado y de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo que pueden ocasionar sobrecargas o cortocircuitos, limpiar los equipos con sustancias líquidas mientras están conectados a la energía eléctrica, desconectar los equipos halando del cable que conecta directamente a la fuente de energía.

Riesgos Ergonómicos:



Para el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Murcia (2006), la ergonomía es la ciencia que estudia la adaptación de las condiciones de trabajo, al ser humano, para optimizar la seguridad, el bienestar y el rendimiento. En este sentido, para la Fundación de Riesgos Laborales de España (2009), la ergonomía es una disciplina que se encarga de analizar la relación y los factores que pueden incidir entre el entorno de trabajo y los trabajadores. Por tanto, se puede decir, que la ergonomía estudia la forma en que debe organizarse el trabajo con la finalidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona trabajadora.

En el área de la prevención, la ergonomía es una técnica preventiva que busca la adaptación de la persona con su entorno de trabajo de la forma más eficaz y cómoda posible con miras a velar por su seguridad y salud (Carrillo, 2013).

En este contexto, los riesgos ergonómicos son todos aquellos factores de riesgo provocados por movimientos, posturas o acciones al momento de que el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y que pueden repercutir de forma negativa en su salud. En este sentido, los riesgos ergonómicos son una de las lesiones más frecuentes que se pueden dar en el teletrabajo, pues debido a su naturaleza, en la mayoría de los casos, exige posturas de trabajo estáticas, como pasar mucho tiempo frente a un ordenador u otro medio tecnológico, provocando, en caso de no contar con los implementos necesarios como sillas adecuadas, mesas de trabajo, reposapiés, etc., fatigas posturales que devienen en lesiones para los trabajadores y en la elevación de costos y disminución de rentabilidad por parte de la empresa, ya que la actividad laboral se va ver perturbada por la enfermedad o incapacidad causada al trabajador.

Dentro de los factores de riesgo derivados de la organización del trabajo se encuentran los trastornos multiesqueléticos y los riesgos derivados de agentes físicos como la fatiga visual, auditiva y de las condiciones ambientales como el ruido y la mala iluminación.

- **Trastornos multiesqueléticos:** o también denominados riesgos por fatiga postural, son un grupo de alteraciones que afectan algunas partes del aparato locomotor, principalmente a las partes blandas como tendones, músculos, nervios y estructuras próximas a las articulaciones. Sus manifestaciones más frecuentes son cervicalgias, hernias de disco intervertebral y tendinitis (Rodríguez, 2008).

Habitualmente se deduce que en el caso de teletrabajo los factores causantes de este tipo de trastorno se deben principalmente a posturas incorrectas y al mantenimiento prolongado de posturas estáticas frente al ordenador (Gareca, 2007), pues en muchos casos, el trabajador no cuenta con equipos necesarios (mesa o superficie de trabajo, sillas,



teclado, atril o reposapiés) idóneos para la ejecución de sus actividades laborales.

- **Riesgos derivados de agentes físicos:**

La fatiga visual o síndrome de ojo seco, es el principal riesgo derivado de agentes físicos en el teletrabajo y se produce en situaciones que requieren una fijación prolongada de la vista. En el ámbito laboral, se asocian a las nuevas formas de trabajo, en el cual, se ve implicado un creciente uso tanto de pantallas y dispositivos electrónicos como de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (internet, correos electrónicos, etc.) (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo, 2019).

Sus principales síntomas son: lagrimeo, pesadez en los párpados y cefalea o visión borrosa (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2017).

Existen otros factores de agentes físicos que pueden ocasionar un potencial riesgo en la salud del teletrabajador, así, por ejemplo, están los riesgos auditivos por utilizar auriculares de forma prolongada, ya sea para comunicarse con sus compañeros de trabajo o con sus clientes o para asistir a reuniones telemáticas programadas de la empresa durante su jornada laboral. Si el uso es continuo y no se utilizan auriculares adecuados, los oídos pueden estar expuestos a un mayor grado de sufrir fatigas auditivas, que se pueden ver incrementadas al tener interferencias por mala conexión a internet o cuando existen ruidos externos en el lugar de trabajo, pues, en estos casos, no solo puede ocasionar malestar o aumentar el estrés en el trabajador, sino que es habitual que el teletrabajador aumente el volumen de los auriculares para tener una mejor comprensión de lo que se está escuchando. Es por ello, que es importante señalar que cuanto mayor sea el volumen de los auriculares, menor debe ser el tiempo de exposición a los mismos.

b) RIESGOS PSICOSOCIALES:



Según la Consejería de Empleo y Mujer “Comunidad de Madrid”, el hecho de que el trabajador labore desde su casa, separado del resto de la plantilla de la empresa y manteniendo, en la mayoría de los casos, un contacto predominantemente telemático o telefónico, trae consigo una serie de posibles riesgos de carácter psicosocial que pueden desencadenar en sensaciones de aislamiento o en diversas patologías como tecnoestrés, tecno-adicción y tecno-fatiga, que a su vez, pueden desencadenar en trastornos más graves como el síndrome de Burnout (Rodríguez, 2008).

Tecnoestrés:

Esta patología fue acuñada por primera vez en 1984 por el psiquiatra estadounidense Craig Brod, quien lo definió como “una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”, es decir, una enfermedad causada por la falta de habilidad o incompetencia de los usuarios y la falta de adaptación a los nuevos sistemas y herramientas tecnológicas de un modo psicológicamente saludable (De Prado, 2009).

Pilar (1999) señala que, el tecnoestrés es un estado psicológico negativo relacionado con el uso intensivo de las TIC’s. Este estado negativo, viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas laborales (conjunto de aspectos físicos, sociales y organizacionales que genera la sobrecarga de trabajo) y los recursos relacionados con el uso de las TIC’s (Tablet, celulares, ordenadores, internet etc.) que conlleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera para el usuario, provocando un desencadenamiento de múltiples anomalías o problemas en la salud de los trabajadores en el ámbito personal, laboral y familiar.

En el teletrabajo, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo & Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007) de España, las consecuencias del tecnoestrés que más destacan son los problemas psicosomáticos, tales como dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos gastrointestinales; así como también daños organizacionales como problemas de sueño y ansiedad que pueden desencadenar en daños perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias.

El tecnoestrés, como trastorno psicológico, se puede medir en tres dimensiones:

1.- Afectiva: ansiedad, fatiga, 2.- Actitudinal: posición escéptica hacia la tecnología, 3.- Cognoscitiva: convicción de ineficacia del uso de la tecnología (Fundación para la Prevención de Riesgos Psicosociales, 2009). En este sentido, se diferencian tres tipos de tecnoestrés:

- **Tecno-fatiga:** Se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognoscitivo, producto del uso prolongado de las TIC’s. Aunque su origen se puede vincular a la sobre carga de



información, la tecno-fatiga se puede ver incrementada por sentimientos y actitudes de recelo y desconfianza frente a la eficacia de la utilización de las TIC's (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, 2009). Un tipo específico de tecno-fatiga es el llamado "Síndrome de la fatiga informativa", derivado de los actuales requisitos de la Sociedad de la Información y que se concreta por la sobrecarga informativa cuando se usa el internet. Otro término utilizado para describir a esta patología es la llamada "Infoxicación", acuñada para dar nombre al tipo de ansiedad que se origina cuando un usuario dispone de más información de la que puede procesar (Cornella, 2010).

Para Lewis (1997) entre los principales síntomas del síndrome de fatiga informativa están: Irritabilidad, enojo, sentimientos de impotencia, incapacidad para conciliar el sueño, pérdida de energía y de entusiasmo para las actividades de ocio, etc.

Estos síntomas, en el ámbito laboral, provocan un mayor índice de distracción al trabajador a la hora de ejecutar sus actividades generando estrés y aumentando la probabilidad de que puede cometer errores y tomar malas decisiones.

- **Tecno-adicción:** Producto de la incapacidad para gestionar de manera saludable las nuevas tecnologías, los tecno-adictos se caracterizan por el uso compulsivo, incontrolable, continuo y obsesivo de las TIC's durante largos periodos de tiempo, convirtiéndose en dependientes de la tecnología y transformándola en el eje sobre el cual estructuran sus vidas. Es decir, la tecno-adicción, no es más que el deseo incontrolable de estar permanente y continuamente conectado a las TIC's.

Para la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales de España (s.f.), la tecno-adicción engloba una gran variedad de adicciones. Entre las principales están:

- **Nomofobia:** Es la adicción al uso del celular. En tema de teletrabajo, este tipo de adicción se refleja en la incapacidad del trabajador de desconectarse de su teléfono ya sea porque está esperando un mensaje o una llamada dentro de su jornada laboral



o porque simplemente está a la espera de que pueda ser solicitado por sus compañeros de trabajo, jefes, etc.

- **Tecnofilia:** Debido a que, en el teletrabajo, las TIC's, son el principal medio de ejecución de la actividad laboral, se puede generar en el teletrabajador una dependencia de querer estar al día de los últimos avances tecnológicos que le permitan realizar sus actividades de mejor manera, generando una necesidad de investigar con frecuencia los nuevos equipos, sistemas, programas o instrumentos tecnológicos, disponibles en el mercado, para poder adquirirlos.
- **Ciberadicción:** Es la adicción al internet, en materia de teletrabajo este tipo de adicción es de las más usuales debido a que la naturaleza de esta modalidad laboral exige al trabajador estar siempre conectado a la red, generando un alto grado de dependencia.
- **Efecto Google:** Este tipo de tecno-adicción se genera como consecuencia de la dificultad, para el teletrabajador, de encontrar apoyo laboral y obtener respuestas en tiempo breve a preguntas que se puedan formular durante la ejecución de sus actividades, por lo que se suele convertir al navegador en el principal medio de ayuda. Esto se puede transformar en un factor negativo cuando el trabajador tiende a olvidar información por el simple hecho de saber que en internet lo puede encontrar, generando dependencia y repercutiendo, en menor o mayor grado, a la retención de memoria a largo plazo.

En este contexto, un estudio realizado por el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (2016), a través del Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales (OPRL) de España, demostró que de un total de 885 teletrabajadores encuestados, el 32% aseguraba que con frecuencia se sentían mal si no tenían acceso a las TIC's; mientras que un 28% sentía un impulso interno que le obligaba a usarlas en cualquier momento y lugar, dando como consecuencia, la existencia de riesgos de carácter técnico, social y humano para quien trabaja bajo esta modalidad.



- **Tecno-ansiedad:** Es el tipo de tecnoestrés más común, en donde la persona experimenta altos niveles de actividad fisiológica no placentera (como la ansiedad), tensión y malestar cuando tiene que utilizar alguna TIC para el desarrollo de su trabajo. Por lo general, se produce en aquellos trabajadores con altos niveles de ansiedad y escepticismo respecto al uso de la tecnología en sus actividades laborales, pues, la propia ansiedad, lleva al trabajador a tener actitudes escépticas respecto al uso de las TIC's y a cuestionamientos negativos respecto de su capacidad y competencia para utilizarlas.

Se diferencia de la tecno-adicción, que también puede ser generada por ansiedad, en que la tecno-ansiedad siempre viene precedida por la falta de habilidad o desconocimiento del uso de las TIC's y no por su uso excesivo. Es decir, que mientras el tipo de ansiedad que se genera en la tecno-adicción es por sentimientos de utilizar las TIC's en exceso, la ansiedad generada por la tecno-ansiedad es por el solo hecho de pensar que tiene que utilizarlas.

Burnout o Síndrome del quemado:

Dentro de los riesgos psicosociales que se pueden originar en el teletrabajo está el síndrome de burnout. Para Martínez (2010) el síndrome de burnout se da como una respuesta al estrés crónico de forma acumulativa o a largo plazo.

En la modalidad de teletrabajo, esta patología es resultado de un proceso acumulativo del uso prolongado de las TIC's que genera desgaste, fatiga e irritabilidad en el trabajador. Fabregat (2002) señala que el Burnout, en el ámbito laboral, se asocia, por lo general, a la sobrecarga de trabajo, malas condiciones del ambiente laboral, inadecuada supervisión y soporte de los superiores, falta de participación en la toma de decisiones y de autonomía en el cumplimiento de sus tareas. No obstante, Forbes (2011) determina que existen factores propios e individuales del trabajador que aumenta la susceptibilidad de padecer Burnout en el trabajo, estos son: edad, personalidad y formación profesional. De ahí la importancia que, previo a acogerse a esta modalidad laboral, se realice por parte del empleador una evaluación general respecto a la idoneidad del perfil del trabajador para ocupar un puesto en teletrabajo, pues la presencia de estos riesgos psicosociales, generan efectos negativos tanto para el trabajador como para el dueño de los medios de producción.

Es importante señalar que el Burnout, va más allá de un cansancio extremo habitual que puede ser contrarrestado con unos días de descanso, pues su afectación engloba padecimientos en el ámbito psicológico, físico y laboral. A



nivel físico, provoca insomnio, deterioro cardiovascular, pérdida de peso, migrañas e incluso daños a nivel cerebral. Respecto al ámbito psicológico, produce depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad para concentrarse (Martínez, 2010). Estos factores físicos y psicológicos van a repercutir en el ámbito laboral, especialmente, en el rendimiento y productividad del trabajador.

2.2.2.- ¿Puede el teletrabajador sufrir un accidente in itinere?

El accidente in itinere o en tránsito, es una de las formas de accidente laboral contemplado en el artículo 12, letra f, del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, y se lo determina como aquel accidente que se produce, sujetándose a una relación cronológica de inmediación, en el recorrido que hace el trabajador desde el domicilio hacia el lugar de trabajo, y viceversa entre las horas de entrada y salida y cuyo trayecto, no es interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social.

Para Selma (2016), es aquel percance sufrido por el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo. La idea básica de esta forma de accidente laboral es que éste es considerado como tal, en aquellos casos en los que no hubiera ocurrido de no haberse ido a trabajar (Olea, 2002).

Bajo esta premisa, parecería lógico establecer, que, si se eliminara la necesidad de desplazamiento al trabajo, las posibilidades prácticas de que se produjera un accidente de trabajo in itinere también se eliminarían, pero ¿Se eliminarían en su totalidad o sólo reduciría esa posibilidad?

El artículo 348 del Código de Trabajo considera al accidente de trabajo como todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Al respecto, la doctrina ha estimado que en dicho concepto resaltan tres elementos necesarios para calificar una contingencia como accidente de trabajo: 1.- existencia de una lesión corporal; 2.- que el afectado sea un trabajador por cuenta ajena; y, 3.- que exista una relación de causalidad (Palomino, 2014).

Para autores como Palomino (2014) la calificación de un accidente como in itinere necesita la existencia de tres elementos principales:

- a) **Elemento Teleológico:** En el que la finalidad de la acción del trabajador está determinada por el trabajo, es decir, aquel desplazamiento que hace el trabajador para ir y volver de su domicilio al trabajo.
- b) **Elemento Topográfico:** que implica el trayecto que realiza el trabajador ida o vuelta al centro de trabajo. En Ecuador, el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo señala, que para la existencia de un accidente in itinere deberá comprobarse, mediante investigaciones del



Seguro General de Riesgos del Trabajo, que la contingencia ocurrió en el trayecto del domicilio al trabajo, y viceversa. (IESS, 2016).

- c) **Elemento Cronológico:** Hace referencia a que el accidente debe ocurrir en un tiempo prudencial, inmediato o razonable, próximo a las horas de entrada y salida del trabajador, sin que el recorrido se vea alterado por desviaciones temporales que no sean normales o que sean de interés personal, familiar o social.

Sin embargo, autores como Selma (2016) y Poquet (2017) no escatiman la existencia de un cuarto elemento denominado mecánico, que si bien, no es indispensable en la configuración de un accidente como in itinere, cobra vital relevancia a la hora de hablar de su prevención como riesgo laboral. Este elemento es el mecánico, que hace referencia a que en el trayecto domicilio-lugar de trabajo y viceversa, debe emplearse un medio de locomoción (auto, bus, taxi, etc.) razonable que no suponga un grave peligro para el trabajador.

Bajo este contexto y como señala Luque (2016), el trabajador sí podría sufrir un accidente in itinere en la modalidad de teletrabajo, en los casos en los que requiera asistir a la empresa para reuniones, entrega de resultados, sesiones y cursos de capacitación y formación, etc.

Esta aceptación doctrinal, ofrece nuevos retos en tema de riesgos laborales, especialmente con el llamado teletrabajo móvil, pues como es de conocimiento, el concepto legal y doctrinal a través del cual se sustenta el accidente de trabajo es el ocurrido en los ambientes tradicionales (empresas, fábricas, etc.), y una de las características básicas del teletrabajo es la falta de dicho elemento (Poquet, 2017).

En este sentido, el problema radicaría en dos factores claves para la concurrencia de un accidente de trabajo in itinere en teletrabajo: el lugar de prestación de servicios y el horario. Pues en el caso del teletrabajo móvil, en el que la persona goza de plena libertad de movimiento, y que, probablemente, motivada por razones de conciliación personal y laboral preste sus servicios desde diversos lugares generando una flexibilización de lo tradicional, y el solo hecho de que exista esta posibilidad, significaría que el accidente in itinere ya no solo debería entenderse como aquel que se da en el trayecto de la empresa al domicilio y viceversa, sino también desde aquellos lugares donde el teletrabajador decida prestar sus servicios, lo que quizás, a juicio de Selma (2016), esté generando una nueva vertiente de los accidentes in itinere hasta ahora desconocida.

Es por ello, que para autores como Poquet (2017) y con el fin de ofrecer cierta seguridad jurídica en estas situaciones, el trabajador que acceda al teletrabajo debería especificar de forma expresa el lugar de prestación de sus funciones, pues, si se produce una excesiva flexibilización en la admisión de los lugares de



prestación de servicios, podría dar lugar a situaciones de fraude en el que se pretenda fingir como contingencias de carácter profesional aquellas que se han dado en un contexto totalmente alejado de sus obligaciones laborales (Selma, 2016).

2.3.- Obligaciones del teletrabajador y del empleador respecto a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.

De Prado (2009) señala, que en todo contrato laboral existen obligaciones generales recíprocas tanto para el empleador (pagar oportunamente el salario y demás prestaciones sociales; llevar un registro de trabajadores, etc.) como para el trabajador (cumplimiento oportuno de labores encomendadas; cumplimientos de horario; reportes de trabajo, etc.). Sin embargo, en temas de prevención de riesgos laborales, tanto el empleador con el trabajador, tienen obligaciones determinadas.

En este sentido, Luque & Ginés (2016) señalan que los empleadores tienen tres obligaciones principales:

- Evaluar los riesgos laborales en el lugar de prestación de servicios;
- Formar e informar a los teletrabajadores de los riesgos existentes en su puesto de trabajo, y;
- Vigilar el estado de salud de los trabajadores.

Y, respecto a los trabajadores, tienen la obligación de:

- Velar por su propia seguridad y salud, contribuyendo al cumplimiento de las obligaciones preventivas que en materia disponga la empresa.
- Utilizar adecuadamente los instrumentos y herramientas de trabajo, así como los equipos de protección y demás dispositivos de seguridad existentes en la empresa.
- Informar al empleador acerca de cualquier situación de riesgo que comprometa su salud o seguridad.

Al respecto, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2012), dentro del “Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia” y la “Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo”, que tienen por objeto estimular el empleo, así como establecer los parámetros generales para que las empresas desarrollen acciones de prevención de riesgos y promoción de la salud, han señalado las siguientes obligaciones en materia de riesgos laborales en teletrabajo:

1. Para el Empleador:

- Verificar las condiciones del centro destinado al teletrabajo;



- Definir el perfil para el teletrabajo, es decir, establecer un conjunto de características personales y de competencias profesionales que permitan que el trabajador se adapte con éxito a la nueva modalidad de trabajo;
- Asegurar que el teletrabajador realice un auto reporte de condiciones de trabajo, que deberá incluir las condiciones ambientales como iluminación, ventilación, ruido; condiciones locativas, etc.;
- Informar al teletrabajador de las políticas que la empresa tenga en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- Afiliar al trabajador al sistema de seguridad social;
- Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la entidad;
- Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el trabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral;
- Dotar a los teletrabajadores de formación e información adecuada respecto a los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención; y,
- Facilitar espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral.

2. Para el trabajador:

- Reportar las condiciones de su lugar de trabajo;
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones que en materia de salud y seguridad laboral le dote la empresa;
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- Informar al empleador sobre algún accidente de trabajo; y,
- Utilizar los equipos y herramientas en forma adecuada.

En Ecuador, además de estas obligaciones, en el acuerdo ministerial No. MDT-2020-001 se señala que el empleador deberá registrar, aprobar, notificar y reportar en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo, lo referente a:

- Personal encargado de la gestión en seguridad y salud en el trabajo;



- Reglamento de higiene y seguridad;
- Identificación de peligros; medición, evaluación y control de riesgos laborales;
- Planes de prevención de riesgos laborales y salud;
- Gestión de vigilancia de la salud;
- Programas de prevención, promoción y capacitación
- Accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por último, el Código de Trabajo en su artículo 434 ha establecido que en todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, deberá contar con un reglamento de higiene y seguridad, por lo que el empleador tiene que elaborar dicho documento que será aprobado por el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección Regional del Trabajo. En el caso de las empresas que cuenta con 10 trabajadores o menos, el Ministerio del Ramo ha señalado la obligación de que el empleador cuente con un plan mínimo de seguridad y salud que precautele la integridad personal de sus trabajadores para garantizar la efectividad de la gestión encargada, por tanto, este plan mínimo cumplirá la misma función que el reglamento de seguridad y salud.

En esta línea, el IESS (s.f.), ha emitido los “Mandatos Legales en Seguridad y Salud acorde al tamaño de la empresa” en donde se ha establecido las medidas mínimas que una empresa, en base al número de sus trabajadores, debe cumplir en materia de salud y seguridad laboral:

- De 1 a 9 trabajadores: La empresa es catalogada como “Microempresa” y deberá contar con un botiquín de primeros auxilios, un delegado de Seguridad y Salud y, un responsable de prevención de riesgos.
- De 10 a 49 trabajadores: La empresa es considerada como “Pequeña empresa” y deberá contar con un Comité paritario de Seguridad e Higiene, servicio de enfermería y, un responsable de Prevención de Riesgos.
- De 50 a 99 trabajadores: La empresa es denominada como “Mediana empresa” y deberá contar con un Comité paritario de Seguridad e Higiene, un responsable de Prevención de Riesgos y, servicio de enfermería o servicio médico.



- De 100 o más trabajadores: La empresa es considerada como “Gran empresa” y deberá contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, mismo que estará conformado por un Comité paritario de Seguridad e Higiene, una Unidad de Seguridad e Higiene, servicio médico permanente y liderazgo gerencial.

2.4.- Evaluación, planificación y gestión de la actividad preventiva: Aspectos que configuran la obligación empresarial de adopción de un plan de prevención de riesgos laborales. Plan de prevención de riesgos laborales. Oportunidad para ocupar puestos de teletrabajo.

El Código de Trabajo en su art 410 señala la obligación de los empleadores de asegurar condiciones idóneas de trabajo que no representen peligro para la vida o salud de sus trabajadores, dejando una corresponsabilidad, respecto a ellos, de cumplir con los reglamentos y demás medidas que en materia disponga la empresa.

La Organización Mundial de la Salud (1995), define a la salud ocupacional como:

una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo (p.63).

Por tanto, el objetivo de la seguridad y salud ocupacional es velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora. Así, mediante el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, con la aplicación de actividades de promoción y prevención, se garantiza un grado de protección determinado a los trabajadores (OIT, 2009).

Bajo este contexto, la importancia de fomentar una cultura preventiva y de gestionar programas de promoción y fortalecimiento en temas de salud, recae en tres aspectos: 1.- reducción de la siniestralidad laboral; 2.- mejor calidad de vida de los trabajadores, y; 3.- mejor desempeño de la actividad laboral.

En Ecuador, La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, establece que las personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos, tanto individuales como colectivos, de aquellos trabajadores que realizan sus actividades en las instalaciones del empleador. De ahí, que, en la modalidad de teletrabajo, se pueda hablar de la exigencia de una cultura preventiva respecto a los daños que pueda sufrir el trabajador en ejecución de sus actividades (Sociedad Ecuatoriana de Seguridad y Salud Ocupacional, 2020).

2.4.1.- Plan de prevención de riesgos laborales.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2019) de España, el plan de prevención de riesgos laborales es:



Una herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión para establecer su política de prevención de riesgos laborales.

En otras palabras, es un conjunto ordenado de medidas, que han sido adoptadas en virtud de una evaluación de riesgos y que están orientadas a llevar a cabo la labor preventiva y de protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral (Villanueva, 2012).

En Ecuador, el Ministerio de Trabajo (2012) expidió un “Formato Modelo de Plan de Prevención de Riesgos Laborales” en el que se señalan las bases y el contenido mínimo que se debe emplear en la elaboración de un plan eficaz para la prevención de riesgos laborales. Este deberá contener:

- I. Obligaciones del empleador y el trabajador;
- II. Prohibiciones, tales como obligar al trabajador a laborar en ambientes insalubres o permitir el trabajo con maquinarias y equipos que no cuenten con las protecciones y seguridades necesarias;
- III. Incumplimiento y sanciones, mismas que serán aplicadas según el Código de Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo;
- IV. Elección de un delegado de seguridad y salud;
- V. Contar con un plan emergente en casos de incendios y/o explosiones, en el que se indicarán las medidas y el modo de actuación a seguir, y;
- VI. Plan de gestión ambiental, que incluirán medidas para garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y ambientalmente sustentables, impidiendo cualquier tipo de contaminación e impacto adverso sobre el ambiente y las comunidades aledañas.

Según Ginés (2016) en su obra “Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales en España”, partiendo de la diversidad de factores que inciden en la labor preventiva de una empresa, el Plan de Prevención respecto al teletrabajo deberá contener los siguientes aspectos:

- I. Evaluación de Riesgos;
- II. Medidas de Protección y equipos de trabajo;
- III. Información, formación y participación de los teletrabajadores;
- IV. Vigilancia de la salud;
- V. Organización de la actividad preventiva, y;
- VI. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención.



2.4.2.- Respecto a la evaluación de riesgos laborales, ¿Es obligación del empleador evaluar los riesgos en el domicilio del teletrabajador?

Partiendo de la lectura del artículo 410 del Código de Trabajo, del artículo 3 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181 que establece que la aplicación del teletrabajo no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral, y de la disposición reformativa primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se desprende la obligación del empleador de velar por la seguridad y salud del trabajador, cumpliendo con las condiciones de higiene y seguridad en los lugares donde se realice el teletrabajo. Así mismo, el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, señala la obligación del empleador de adecuar los espacios de trabajo sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene que en materia se disponga en la normativa vigente.

En este sentido, se puede decir, que a primera vista el empleador tendría la obligación de realizar una evaluación de riesgos laborales en el domicilio del teletrabajador. No obstante, esta afirmación podría presentar múltiples inconvenientes, especialmente, en lo que refiere al respeto de los derechos constitucionales de los teletrabajadores: inviolabilidad de domicilio, privacidad e intimidad (Tribunal Supremo de Justicia de Castilla y León, 2016).

Por tanto, el hecho de trabajar desde el propio domicilio conlleva una dificultad en el cumplimiento de la normativa preventiva por parte del empleador. Es por ello, que con el fin de delimitar el alcance de la obligación empresarial respecto a la evaluación de riesgos laborales, Luque (2016) señala, que es recomendable incluir en el contrato de teletrabajo las condiciones de acceso al domicilio del teletrabajador, así como la delimitación del lugar donde se prestarán los servicios, todo ello para evitar futuros conflictos respecto al acceso que pueda tener el empleador al domicilio del trabajador en tema de evaluación y planificación de la actividad preventiva.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1995) de España, en el art. 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, señala la importancia de conciliar, previo acuerdo, la obligación preventiva del empresario con los derechos del trabajador, pues en el caso de que se labore en su domicilio, dicho acceso (referente a la evaluación de riesgos) está sujeto a notificación previa y al acuerdo con éste.

Por otro lado, Luque (2016) considera que, si bien es obligación del empleador realizar una evaluación de riesgos en el lugar destinado para teletrabajar, ésta, no necesariamente debe realizarse mediante inspección física por parte del empleador, pues su realización únicamente es recomendable, pudiéndose sustituir por otras formas como la autocomprobación por parte del trabajador con la aplicación de un cuestionario o lista de verificación conforme a las pautas fijadas por la empresa.

En el caso de que la modalidad de teletrabajo sea aquella en donde se deje a libre elección del trabajador determinar el lugar de prestación de servicios, la



obligación empresarial de prevención no podría extenderse hasta dichos lugares, por cuanto al ser móvil y libremente elegido por el trabajador, escaparía del poder de dirección del empleador (Mella, 2016).

En todo caso, la falta de una evaluación específica de los riesgos existentes en el lugar libremente elegido por el trabajador debe compensarse, por parte de la empresa, mediante una adecuada información y formación en materia de prevención de riesgos (Luque, 2016).

2.4.3.- Oportunidad para ocupar puestos de teletrabajo.

Para Luque (2016), la obligación de evaluar riesgos laborales recae, en primer lugar, sobre la examinación del puesto de trabajo, de modo que, el empresario, deberá atender aquellos riesgos que han sido detectados e identificados por la ciencia para cada caso en particular.

García (1998) señala, que cuando una empresa elabora un proyecto piloto para introducir el teletrabajo de forma eficaz, debe considerar dos aspectos indispensables: 1.- el cuidado en la selección de candidatos; y, 2.- la eficacia del programa de formación que se diseñe para el caso.

En este sentido, según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019), los candidatos a teletrabajar deben cumplir con al menos tres características: 1.- Personales: flexibilidad, autodisciplina, independencia, autonomía y deseo de teletrabajar. 2.- Profesionales: conocer bien la organización y ser organizados, contar con buenos dotes de comunicación y habilidades sociales y tener experiencia en la resolución de problemas. 3.- Familiares: un entorno familiar que permita trabajar en casa y un espacio de trabajo adecuado.

Por lo anterior, es importante señalar que la era digital no solo ha obligado la adaptación de las relaciones laborales tradicionales a los avances tecnológicos, sino también, ha creado nuevos perfiles de trabajo que se han visto diferenciados principalmente por la edad o por temas de accesibilidad entre aquellos que tienen al alcance las nuevas tecnologías, de aquellos que no tienen acceso a ellas o que aun teniendo acceso no saben cómo utilizarlas. En este sentido, las habilidades que requiere un teletrabajador se orientan hacia dos aspectos: 1.- dominio de las TIC's y, 2.- aumento de la productividad, que se van a ver reflejados en base a las aptitudes, experiencias, motivaciones, cultura organizacional, ambiente laboral y familiar, y la personalidad de cada trabajador. Por tanto, respecto a lo que señala la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, las características personales y familiares de un trabajador son indispensables al momento de adoptar al teletrabajo como modalidad laboral.

Respecto a las características profesionales del teletrabajador, es importante realizar una apreciación, y es el hecho de que, para ser teletrabajador no es necesario contar con un título específico de nivel técnico, tecnológico o profesional en un área específica, sino contar con el perfil para teletrabajar, esto es, que las actividades sean susceptibles de ser realizadas fuera de los



establecimientos del empleador y que se cuente con la capacidad para aprovechar las TIC's de forma remota, saludable y sin afectar su desempeño.

Viorreta (2000) define al perfil para el teletrabajador como un conjunto de características personales y de competencias profesionales que, junto a unas condiciones ambientales adecuadas, va a permitir que las actitudes y hábitos de trabajo tradicional se modifiquen y evolucionen con éxito a la nueva modalidad de trabajo, permitiendo al trabajador su fácil adaptación.

Así, en un esfuerzo por categorizar, las competencias y atributos que configuran el perfil de un teletrabajador recaen en dos ámbitos o "subperfiles": 1.- Atributos personales del trabajador; y, 2.- Competencias tecnológicas (Viorreta, 2000).

1) Atributos personales: Referente al conjunto de capacidades propias del trabajador que favorecen la realización del trabajo a distancia. Entre ellas destacan:

- Autoestima elevada (Imagen positiva en cuanto a sus propias capacidades, habilidades y conocimientos.)
- Automotivación (Tolerancia a la soledad)
- Autodisciplina (Equilibrio en la distribución del tiempo de trabajo y de ocio)
- Actitud proactiva (Capacidad de resolución de conflictos articulando recursos y soluciones propias).

2) Competencias tecnológicas: Referente a la actitud favorable hacia la tecnología y su dominio y correcta aplicación. En este sentido, debe existir:

- Dominio de herramientas de ofimática básica (Windows, programas de Microsoft);
- Capacidad de resolver incidencias técnicas con el equipamiento informático (Instalación y configuración de periféricos como scanner, impresoras; instalación de software);
- Cultura telemática amplia (utilización de correo electrónico, navegación Web, videoconferencias).
- Conocimiento de herramientas y software propios para la actividad del teletrabajador.



2.5.- Medidas de prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: Control de cumplimiento.

2.5.1.- Medidas Preventivas:

Desde el punto de vista de la salud ocupacional, han sido varios los autores (Pilar, 1999; De Prado, 2009; Vignolo, 2011) que han considerado, que al ser el teletrabajo una forma de prestación de servicios fuera de las instalaciones del empleador, conlleva riesgos propios (tecnoestrés, tecno-adicción, etc.) y otros riesgos que no siendo propios del teletrabajo pueden originarse al momento de su aplicación (Riesgos ergonómicos, aislamiento social, fatiga visual y mental, síndrome de Burnout, etc.), y que por tanto, se vuelve necesario desarrollar nuevas formas y medidas para prevenirlos.

En Ecuador, la normativa de seguridad y salud laboral de los trabajadores, referente al aspecto preventivo de anticipar los factores que puedan desencadenar en accidentes de trabajo o enfermedades laborales, se centran en los lugares habituales de trabajo (oficinas, fabricas, empresas, etc.), sin prever aquellos lugares desde donde el teletrabajador puede prestar sus servicios.

En este sentido, han sido varios los autores (Luque & Ginés, 2016; Rodríguez, 2008; De Prado, 2009) y las instituciones (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997; Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2017; OIT, 1996) a nivel mundial que han incorporado nuevas herramientas que han permitido, tanto a empleadores como a trabajadores, tener información clara respecto a las medidas que se deben implementar en el teletrabajo para mejorar las condiciones laborales y precautelar el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.

Bajo este contexto y en base a los riesgos señalados en el apartado 2.1.a del presente capítulo, se puede señalar como medidas de prevención las siguientes:

Prevención de riesgos genéricos o locativos:

El Ministerio de Trabajo en conjunto al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones & Cámara Técnica de Riesgos Profesionales de la Federación de Aseguradores Colombianos (2012), en su Guía Técnica para Prevenir los Riesgos en el Teletrabajo, establecen la necesidad de identificar los riesgos locativos que se pueden presentar en el lugar seleccionado para teletrabajar.

Luque (2016) al señalar que una vivienda no está preparada para ser un lugar de trabajo, establece que es necesario tomar las siguientes medidas preventivas:

- Habilitar una zona aislable dentro de la vivienda, con espacio suficiente para contener los equipos y materiales de trabajo, de modo que ese espacio se dedique exclusivamente al trabajo.



- Evitar almacenar objetos o colocar muebles que puedan ocasionar caídas o golpes.
- Vigilar la temperatura de la habitación, así como su ventilación.

Al respecto, El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Consejo de Salud Ocupacional (2018) de Costa Rica en su “Guía de Salud Ocupacional y Prevención de los Riesgos en el Teletrabajo”, recomienda:

- Contar con un espacio suficiente debajo del escritorio que permita que el trabajador pueda movilizarse con libertad.
- Ubicar cables eléctricos y de línea telefónica junto a las paredes o detrás del escritorio para evitar tropezones en zonas de paso.
- Identificar y controlar posibles riesgos ocasionados por superficies irregulares o dañadas, techos, escaleras, paredes o ventanas defectuosas.

Con el mismo fin, la Cámara Técnica de Riesgos Profesionales de la Federación de Aseguradores Colombianos (2012) señala, que, en este ámbito, es importante también tener en consideración posibles riesgos eléctricos, y para ello recomienda:

- Mantenimiento de las instalaciones eléctricas del puesto de trabajo, con cableado en buen estado para evitar posibles cortocircuitos.
- Cuando se requiera desconectar el equipo, evitar realizarlo halando el cable.
- Evitar utilizar extensiones que no garanticen la continuidad del conductor de tierra o que se encuentren defectuosos
- Evitar sobrecarga de los tomacorrientes.

Por último, es importante señalar, que actualmente el Ecuador no cuenta con normativa especializada para prevenir los riesgos locativos en el ámbito de teletrabajo, sin embargo, la Sociedad Ecuatoriana de Seguridad y Salud Ocupacional (S.E.S.O), certificada por la Secretaria Técnica del Sistema de Cualificaciones Profesionales (SETEC), en su “Revista Prevención de Riesgos Laborales: La importancia del Teletrabajo”, ha señalado que el espacio físico destinado para teletrabajar, en primer lugar, debe ser silencioso, cómodo y que le permita al teletrabajador concentrarse. En segundo lugar, el trabajador debe



mantener el área de trabajo ordenado y limpio, de forma que, producto del desorden, se evite posibles riesgos como caída, golpes o cortocircuitos por tropezar con algún cable suelto. Finalmente, debe contar con la iluminación adecuada para evitar posibles riesgos físicos como la fatiga visual (S.E.S.O, 2020).

Prevención de Riesgos Ergonómicos: Trastornos musculoesqueléticos.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social & Oficina de País de la OIT para la Argentina (2014), señalan que los riesgos ergonómicos provocan en su mayor parte lesiones en la espalda, desgaste anormal de músculos y articulaciones, síndrome de túnel carpiano y tendinitis, por lo que es recomendable contar con un adecuado diseño de los puestos de trabajo, rotación de tareas y periodos de descanso.

La Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (2019) de España, señala que en la modalidad de teletrabajo es necesario contar con un buen diseño ergonómico del puesto de trabajo, teniendo en consideración la mesa o superficie de trabajo, la silla y el teclado, del cual, en su gran mayoría, pueden generar posibles trastornos musculoesqueléticos que pueden repercuten en la salud física del trabajador.

Rodríguez (2008), en una publicación realizada en la Consejería de Empleo y Mujer de España, señala distintas medidas que se deben adoptar respecto a la idoneidad de la mesa de trabajo, silla y teclado, para evitar posibles riesgos:

- Mesa o superficie de trabajo:
 - Se recomienda que el tablero de la mesa sea regulable en altura.
 - El sistema mesa-silla debe permitir un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad y permitir el cambio de postura.
 - Deberán carecer de esquinas o aristas agudas para evitar golpes y arañazos.
 - Su acabo deberá ser mate, para reducir los reflejos.
- Silla:
 - Ser estable, permitiendo libertad de movimiento para procurar una postura confortable.
 - Altura regulable y respaldo reclinable.
 - Deberá contar con apoyabrazos, que permitirá reducir la carga muscular en la zona del cuello y hombro.



- Tamaño de asiento y respaldo que cubra bien la cadera y ofrezca apoyo suficiente para la espalda. Además, deberán ser acolchonados con tela y material de relleno que permita la transpiración.
- Teclado:
 - Ser inclinable e independiente de la pantalla, que permita adoptar posturas cómodas.
 - Espacio suficiente delante del teclado que permita al trabajador apoyar los brazos y manos.
 - Deberá ser mate para evitar los reflejos.
 - Es recomendable la utilización de un reposamuñecas para reducir la carga estática en los brazos y espalda, favoreciendo la alineación antebrazo-muñeca-mano.

Finalmente, es importante señalar que, en Ecuador, el Servicio Ecuatoriano de Normalización (INEN, 2014) en su norma técnica No. NTE INEN-ISO 11226, denominada “ERGONOMÍA. EVALUACIÓN DE POSTURAS ESTÁTICAS”, determina la aceptabilidad de las posturas de aquellos trabajadores que realizan sus labores de manera estática. Determinando, a aquellos trabajadores que laboran frente a un ordenador, posturas del tronco de 90 grados, postura de la columna vertebral convexa en la región lumbar, postura del cuello con inclinación de la cabeza máximo de 15 grados con respecto al monitor, hombros elevados, flexión de codo, postura recta de la muñeca a la hora de manipular el mouse, etc.

Prevención de Riesgos derivados de agentes físicos: Fatiga visual.

La Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (2019) de España, para prevenir la fatiga visual propone las siguientes medidas preventivas:

- Adecuada calidad de la pantalla del ordenador: La imagen deberá ser estable, sin destellos.
- Adecuada iluminación en el lugar de trabajo: Preferiblemente natural y si por sí sola no garantiza condiciones adecuadas de visibilidad, deberá complementarse con iluminación artificial.
- Evitar reflejos y deslumbramientos: Los puestos de trabajo no deberán situarse de forma tal que los ojos del trabajador queden situados frente a



una ventana o a un punto de luz artificial. Al respecto, Rodríguez (2008), recomienda que las ventanas deberán estar equipadas con cortinas o persianas para controlar la radiación solar y los deslumbramientos.

- Correcta ubicación del equipo informático: La pantalla del monitor deberá estar a una altura comprendida entre la línea de visión horizontal y la que se encuentra a 60° por debajo de la misma.

Del mismo modo, El Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2012) de Colombia, recomienda que la distancia de lectura entre la pantalla y los ojos del trabajador deberán oscilar entre los 35 y 60 cm.

Rodríguez (2008), aconseja que es indispensable reducir el tiempo de trabajo continuo ante una pantalla, introduciendo pausas que permitan la recuperación de la fatiga. En este sentido, El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997) de España señala que es recomendable establecer pausas de unos 10 o 15 minutos por cada 90 minutos de trabajo con la pantalla.

Riesgos Psicosociales:

El 16 de junio de 2017, en Ecuador, el Ministerio de Trabajo vía acuerdo ministerial No. MDT-2017-0082, expidió la “Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral” que en su artículo 9 señala la obligatoriedad de implementar un programa con medidas de prevención en riesgos psicosociales en los ambientes laborales.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo, en colaboración de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, implementaron un “Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales”, un “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales”, una “Guía para la Aplicación de Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales” y una “Guía para la Implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales”.

El cuestionario de evaluación de riesgos establece un formato estandarizado con los principales aspectos que se deben valorar en el trabajador (Carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, descanso, soporte y apoyo) para que en base a los resultados se puedan diseñar y aplicar medidas preventivas eficaces.

Respecto al programa de prevención, se inserta un plan de acción con recomendaciones y actividades que se deben adoptar para minimizar los riesgos psicosociales y mejorar las condiciones de trabajo y salud del trabajador. Para ello se debe:

- Sensibilizar y socializar sobre la prevención y programas de prevención que en materia hayan establecido las personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas, instituciones e instituciones públicas.



- Aplicar a todo el personal de la empresa o institución un instrumento de evaluación que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.
- Difundir entre todos los colaboradores, los resultados finales de la evaluación e identificar posibles medidas de prevención a ser implementadas.
- Estructurar y desarrollar un plan de acción y seguimiento de las medidas preventivas.
- Realizar talleres de sensibilización a todo el personal.

En este contexto y en base a los riesgos psicosociales señalados en el punto 2.1.b del presente capítulo, la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (2019) de España señala como medidas preventivas en el teletrabajo:

- Prefijar reuniones con el personal de la empresa: Todo ello para evitar problemas derivados de la soledad y el aislamiento;
- Establecer un horario adaptado a las cualidades y necesidades del teletrabajador, pues el autocontrol de tiempo de trabajo puede desembocar en una sobrecarga laboral;
- Establecer un ritmo de trabajo con descansos en donde primen las pausas cortas y frecuentes, frente a las largas y espaciadas, todo ello para evitar la fatiga.

Por su parte, la Cámara Técnica de Riesgos Profesionales de la Federación de Aseguradores Colombianos (2012) señala que los principales retos para el teletrabajador es el manejo de su tiempo, debido a la dificultad que existe de separar la vida laboral de la personal. Por ello, aconseja las siguientes recomendaciones:

- Plantear una agenda diaria y semanal para la ejecución de actividades, otorgándoles prioridad según su importancia
- Procurar, en lo posible, cumplir con lo planeado.
- No trabajar más de 8 horas al día o más de 48 horas a la semana.
- De ser posible, alternar tareas.

En cuanto al tecnoestrés, De Prado (2009) en su libro “Estrés Tecnológico: Medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral”, considera que dotarle al teletrabajado de una mayor autonomía y libertad en la toma de decisiones, facilitar el software empresarial (uso fácil), proporcionar apoyo y



contar con algún servicio de atención al empleado, son algunas de las prácticas que tienden a reducir o minimizar esta enfermedad.

Al respecto, la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (2009) de España, señala que las medidas aplicadas al tecnoestrés deben medir al menos tres aspectos básicos para su idoneidad: 1.-Técnico; 2.- Organizacional; y, 3.- Individual.

1) Aspecto Técnico:

Referente a la elección y diseño de las tecnologías más adecuadas respecto a las tareas y a los usuarios que lo utilizan, es decir, teniendo en cuenta una mejor interacción entre trabajador-tecnología que haga más sencillo su uso y aprovechamiento.

2) Aspecto Organizacional:

Referente a la reducción y adecuación de las nuevas demandas laborales que conlleva el teletrabajo, y que pueden desembocar en ritmos elevados de trabajo, sobre realización de tareas simultaneas, incremento del esfuerzo mental, entre otros.

3) Aspecto Individual:

Referente a las cualidades y habilidades del trabajador, así como a su personalidad y competitividad frente a los medios tecnológicos.

Por último, respecto al miedo que puede producir al trabajador la utilización de las TIC's en la ejecución de sus tareas profesionales (tecnofobia), De Prado (2009) señala que es importante proveer al trabajador de suficiente apoyo para reducir al máximo las disfuncionalidades con la tecnología, promoviendo el interés hacia los ordenadores, información que capte su interés y atención, y destacando la importancia y la utilidad que generará al aplicarlo en sus actividades diarias.

2.5.2.- Control de tiempos de trabajo: Límites de jornada y descanso.

Castillo (2009) señala, que el problema para ejercer control de tiempo del trabajo se debe, no únicamente a la insuficiencia de un marco normativo idóneo, sino también, a que las nuevas realidades del mercado laboral ponen en evidencia que el tiempo de trabajo ha ido evolucionando en un nuevo paradigma tanto desde la perspectiva de los empleadores como de las personas asalariadas.

Para algunos doctrinarios como Duhalde (2005), ejercer control de tiempos de trabajo, en teletrabajo, no resultaría un inconveniente para el empleador, pues los trabajadores laboran por resultados, lo que supone una forma de autocontrol de tiempos por parte del trabajador, que recaería en una suerte de dirección y control por objetivos.

Sin embargo, existen otras posiciones doctrinarias como las de Luque & Ginés (2016) que van más allá del simple autocontrol de las actividades por parte del propio trabajador, y que sostienen, que el empleador podría ejercer un control más directo sin afectar derechos como el de intimidad o privacidad del trabajador.



Así, por ejemplo, quienes sostienen esta postura, basan sus argumentos en cuatro criterios jurisprudenciales emitidos por el Tribunal Supremo de Justicia de Castilla y León (2016) de España. Estos argumentos señalan:

- 1) El tiempo de trabajo, aun cuando se realiza en el domicilio del teletrabajador, sigue siendo tiempo de trabajo.
- 2) El control de tiempo de trabajo es de responsabilidad del empleador, que tiene la obligación de registrar la jornada laboral de sus trabajadores y totalizarla, en el período fijado, para el abono de las retribuciones.
- 3) El respeto de los límites de jornada máxima y descansos mínimos del teletrabajador, forman parte de la planificación de la actividad preventiva de riesgos laborales, que protege el derecho a la salud y seguridad del trabajador. Por tanto, es de responsabilidad de la empresa su control.
- 4) En esta modalidad laboral, el derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio son derechos que le pertenecen al teletrabajador y, por tanto, la empresa no puede invocarlos en contra del trabajador para eximirse de la responsabilidad de control sobre la prestación de sus servicios. En este caso, si el empleador establece normas respecto al tiempo de trabajo e instrumentos de control, como es su obligación, quedará en la discrecionalidad del trabajador rechazar o no los mismo, si considera que estos son atentatorios a sus derechos. (Sierra, 2019)

Por consiguiente, ¿Tiene el empleador la capacidad para controlar el tiempo de trabajo en teletrabajo?

En principio, se puede decir que sí, siempre y cuando la empresa haya establecido, en primer lugar, pautas claras respecto a los tiempos de trabajo (jornadas y descansos) conforme a la ley y que, al ser el teletrabajo una modalidad laboral que se desarrolla con conexión a la internet, el control del ejercicio laboral a distancia queda supeditado a la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial. (Tribunal Supremo de Justicia de Castilla y León, 2016).

Además, si el empleador llegare a establecer, previo acuerdo con el trabajador, mecanismos de declaración y control de tiempo de trabajo en su domicilio, sería posible admitir que las actividades del trabajador, en el interior de su domicilio, pudieran estar sujetas a un control por parte del empleador. (Luque, 2016)

En todo caso, el control empresarial mediante mecanismos telemáticos (sistemas biométricos como la huella digital, control de conexión a la intranet empresarial, monitorización de la actividad del correo electrónico empresarial, etc.) deberán respetar los parámetros legales y constitucionales, especialmente



respetando principios de justificación, idoneidad y proporcionalidad, y de la información al trabajador del empleo de estos sistemas, a fin de evitar posibles vulneraciones a sus derechos en lo referente a su intimidad, inviolabilidad de domicilio y a la protección de datos de carácter personal.(Morales, 2011).

2.5.3.- Rol de los derechos fundamentales de privacidad e intimidad de los teletrabajadores en el diseño de los instrumentos de control.

Poquet (2017), citando al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, establece que el control y vigilancia que puede ejercer el empleador, respecto al cumplimiento de las obligaciones y actividades laborales del trabajador, deben conciliar con la protección a su intimidad personal, familiar y a su domicilio.

En este contexto, Luque (2016) señala que los mecanismos implementados para la vigilancia y control pueden ser tanto presenciales como telemáticos. En el caso de ser presencial, el empleador deberá consensuar con el trabajador el momento y características para que se efectúe dicha vigilancia, así, por ejemplo, el empleador deberá acordar el día, hora, frecuencia, duración, etc., sin que exista la posibilidad que el empresario u otros a su cargo, accedan personalmente al domicilio del trabajador sin su consentimiento. Pero si el control es por medios telemáticos, estos deberán ser proporcional al objetivo perseguido (Consejo de la Unión Europea, 1990) con el fin de evitar cualquier tipo de intromisión ilegítima e injustificada en la vida personal y familiar del teletrabajador.

Por tanto, se puede decir, que, para verificar la correcta aplicación de las disposiciones en materia de salud y seguridad, el empleador tiene la posibilidad de acceder al lugar de prestación de servicios del teletrabajador, siempre que dicho acceso esté sujeto a un aviso previo y al consentimiento del trabajador. En el mismo sentido, el empleador puede vigilar el correcto desenvolvimiento de la actividad productiva del trabajador siempre que utilice los medios más idóneos que respeten los límites de la legislación y los derechos constitucionales.

Para autores como Duhalde (2005), no se trata de negar la facultad del empresario de controlar el uso de los medios informáticos, sino de exigir, que, en su ejercicio, se utilicen medios de control respetuosos con los derechos fundamentales para poder conciliar los intereses de las partes.

De ahí, que para autores como Morales (2011); Sierra (2011); y, Poquet (2017) sea necesario que el empleador haga constar, en el contrato de trabajo, la forma, el tiempo y los mecanismos que se van a implementar para el control del trabajo, así como también, una visita inicial al domicilio del trabajador y las posteriores visitas periódicas que sean necesarias para comprobar el buen estado de los equipos y el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales que en materia disponga la empresa, pues sólo así se podría evitar futuras vulneraciones a derechos constitucionales.

En esta línea, es importante señalar, que si el empleador ha establecido en el contrato de trabajo que el uso del internet, correo electrónico y demás dispositivos y medios tecnológicos, proporcionados por el empleador, están



limitados únicamente a tareas relacionadas con las laborales del trabajador, el control que se ejerza sobre estos, no sería atentatorio de derechos constitucionales cuando se le haya informado al trabajador la forma en la que se realizarán estos controles (Aliaga, 2001), pues existe la responsabilidad del trabajador de destinar los equipos y demás herramientas que le haya sido proporcionado por el empleador para fines exclusivamente laborales.

En materia de prevención de riesgos laborales, uno de los principales inconvenientes es el hecho de que la prestación de servicios es realizada fuera del centro de trabajo, generalmente, en el propio domicilio del teletrabajador. Esta ausencia, le priva al empleador de sus facultades para llevar a cabo un adecuado control y protección en materia de seguridad y salud al trabajador. (Poquet, 2017)

Al respecto, la OIT (2011) en su “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo” señala que:

Para verificar la aplicación correcta de las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad, el empleador y las autoridades competentes tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y convenios colectivos vigentes, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del domicilio del teletrabajador. Dicho acceso, debe estar sujeto a notificación previa y al consentimiento del teletrabajador (p.27).

Por otro lado, ¿Qué sucede si el teletrabajador, que realiza sus actividades en su domicilio, rechaza todas aquellas normas e instrumentos de control propuestas por su empleador? En este caso, el Tribunal Supremo de Justicia de Castilla y León (2016) entiende que dicha conducta por parte del trabajador podría eximir a la empresa de determinadas obligaciones laborales como son la compensación por horas suplementarias y extraordinarias, siempre que se demuestre que las medidas implementadas por el empleador han sido proporcionales en relación con su finalidad y que no suponían, bajo este criterio, vulneración alguna a los derechos constitucionales del trabajador.

Por último, es importante señalar, que garantizar la integridad y confidencialidad de la información, tanto de los trabajadores como de la empresa, es uno de los principales retos a la hora de utilizar las TIC's como medio principal para la realización de las actividades laborales. Es por ello, que la obligación de preservar y cuidar la información que se transmite o almacena a través de medios digitales recae, en primer lugar, en el empleador, por lo que, además de entregar equipos con antivirus o de instalar programas de antivirus en los equipos personales del trabajador que vaya a destinar para la realización de sus actividades laborales, puede informar de aquellos programas, aplicaciones o páginas web que quedan prohibidas visitar o instalar en los equipos informáticos, o, a la vez, instaurar mecanismos de control y vigilancia que le permitan prevenir injerencias de terceros que pongan en riesgo la divulgación de información confidencial. En esta línea, el rol del trabajador es igualmente importante que el del empleador, pues es una corresponsabilidad que atañe al trabajador la



obligación de gestionar prácticas seguras de navegación y utilizar de forma adecuada los medios de información y comunicación para evitar fraudes o robos de información.

2.6.- Teletrabajo y el rol de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo.

El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente del Trabajo de Ecuador, en su artículo 14 establece, que en todo centro de trabajo en que laboren más de 15 trabajadores se deberá conformar un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo que estará integrado, en forma paritaria, por representantes del empleador y de los trabajadores. Este Comité de Seguridad e Higiene tiene como principales funciones:

- Promover la observancia de las disposiciones sobre prevención de riesgos profesionales en la empresa.
- Conocer los resultados de las investigaciones que realicen organismos especializados de la empresa sobre riesgos laborales.
- Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias.
- Cooperar y realizar campañas de prevención de riesgos y procurar que todos los trabajadores reciban una formación adecuada.
- Analizar las condiciones de trabajo en la empresa y solicitar la adopción de medidas de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Es decir, estas entidades tienen por objeto evitar posibles accidentes y enfermedades profesionales, que, por el giro del negocio, pueden estar presentes en la empresa y para ello, impulsan la observancia de las medidas preventivas en gestión de riesgos laborales y elaboran programas para promover la salud y seguridad de los trabajadores de la empresa, dependiendo el lugar y la forma de ejecución de las actividades laborales de cada trabajador.

Ahora bien, el punto de partida para la eficacia de un Comité Paritario inicia con su participación activa, responsable y constructiva, buscando las soluciones preventivas que mejor se ajusten a la realidad de la empresa, en base a la información, que en seguridad industrial cuente la empresa y que le permita conocer los principales problemas en tema de seguridad y salud.

En este contexto, el papel de los Comités Paritarios de Trabajo juegan un rol de suma importancia en la implementación del teletrabajo como modalidad laboral, pues, además de la posibilidad de asesorar e instruir a los teletrabajadores acerca de la correcta utilización de los instrumentos que le otorga el empleador para teletrabajar, puede organizar cursos, capacitaciones, programas y



campañas informativas que determinen, en primer lugar, los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo; en segundo lugar, los efectos a la salud que puede provocar la exposición a esos factores de riesgo, y, en tercer lugar, las medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados a la hora de teletrabajar.

Un ejemplo de esto es el caso del Comité Paritario de Trabajo de la Universidad de Chile, en donde, en el contexto de la actual pandemia, se ha enfocado en realizar campañas de difusión y cursos pertinentes para aquellos trabajadores, que, por el desafiante escenario de crisis sanitaria por las que pasa el país, se han visto obligados a acogerse a la modalidad de teletrabajo, brindándoles medidas de prevención ergonómicas y psicológicas para que puedan laborar de manera correcta y saludable, así como también, información respecto del virus COVID-19 y como evitar contagiarse (Universidad de Chile, 2020).

Por tanto, se puede concluir, que los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo tienen una noble misión: contribuir y aportar en la protección de la integridad física y psicológica de los trabajadores de forma proactiva, con objetivos y metas claras y proponiendo medidas de mejora continua según se requieran.

2.7.- Incumplimiento de la normativa preventiva de riesgos laborales en teletrabajo.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales puede provenir tanto del empleador como del trabajador (Luque, 2016).

El artículo 435 del Código de Trabajo señala, que la Dirección Regional del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las obligaciones que en materia se disponga, pudiendo para ello, imponer multas de hasta doscientos dólares (USD 200) de conformidad con lo previsto en el artículo 628 del mismo cuerpo normativo.

A ello se puede agregar, que con el Mandato Constituyente No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 del 6 de mayo del 2008, se reforma tácitamente el máximo de las multas impuestas por el Director Regional de Trabajo, fijándolas entre tres y veinte salarios básicos unificados del trabajador en general.

Para el empleador, en el año 2017, vía acuerdo ministerial No. MDT-2017-0135, se establece el “Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de los Empleadores Públicos y Privados”, que en su artículo 16, señala las multas por el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos, precisando una multa para el empleador equivalente a doscientos dólares (USD 200), por cada trabajador, hasta un máximo de veinte salarios básicos unificados (20 SBU).

Con respecto al trabajador, el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (no acatar medidas de seguridad, prevención e higiene) exigidas por la ley, sus reglamentos o por la autoridad competente,



forma parte de una de las causales señaladas en el artículo 172 por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo.

En este caso, el Tribunal Supremo de Justicia de Castilla y León (2016) considera, que la empresa quedará exenta de las posibles responsabilidades derivadas de los daños sufridos por el trabajador como consecuencia de su incumplimiento y mala gestión en materia de riesgos laborales.

Como se puede concluir de todo lo analizado en los apartados previos, es un hecho claro que la introducción de las TIC's, por sí solas, no son garantía de bienestar y calidad de vida laboral, por lo que se vuelve imprescindible acompañarlas de una serie de actuaciones humanas y organizacionales, que, de forma conjunta, conseguirán mejorar la satisfacción laboral minimizando los efectos negativos que el teletrabajo podría acarrear.



CAPÍTULO III

3.- LEGISLACIÓN COMPARADA Y REALIDAD ECUATORIANA.

3.1.- Breve referencia al teletrabajo en Colombia y a la Prevención de Riesgos Laborales.

El teletrabajo en Colombia nace de la necesidad de garantizar el derecho al trabajo como fuente de realización personal y familiar (Carrillo, 2013). Fue implementado con la Ley 1221 del 15 de julio de 2008 por el Congreso de la República como una forma de organización laboral en el que los trabajadores prestan sus servicios o desempeñan sus actividades remuneradas a terceros, fuera de sus instalaciones y con la utilización de las TIC's.

En 2012, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones & Ministerio de Trabajo, implementaron el "Pacto por el Teletrabajo" que consistía en un acuerdo con las entidades públicas y las organizaciones privadas para generar un marco de cooperación para impulsar y consolidar el teletrabajo en Colombia, generando grandes resultados en la productividad y en la calidad de vida de los trabajadores.

Según el más reciente estudio de penetración de teletrabajo, en el que participaron más de 1740 empresas colombianas, el número de teletrabajadores en el país ha venido incrementándose en más de 385% desde 2012 hasta el 2018, es decir, de 31.500 trabajadores a más de 122.000, con un aumento en la rentabilidad del 17%, en la producción del 47% y en la disminución en costos operacionales del 47% (Centro Nacional de Consultoría, 2018).

Con la implementación del decreto reglamentario 0884 de 2012, que desarrolla la Ley 1221 de 2008, se instauró pautas para regular el teletrabajo y promover, mediante el uso de las TIC's, la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De igual manera, desarrolló aspectos relevantes tales como, la igualdad de trato entre los trabajadores y los teletrabajadores (especialmente salarios), afiliación social, acceso a seguridad en salud, pensión y riesgos profesionales.

Con la finalidad de consolidar el teletrabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (s. f.), ha venido desarrollando más de mil talleres y capacitaciones a nivel nacional, y han creado una plataforma virtual en el que se ha señalado aspectos importantes como, legislación aplicable, asesoría, oferta laboral, herramientas TIC's para teletrabajar, soluciones tecnológicas, recomendaciones sobre ciberseguridad y principalmente una "CalculApp" para teletrabajadores y empresarios en donde se calcula aproximadamente el dinero que ahorraría la empresa al implementar el teletrabajo, y de igual manera, el ahorro en costos de movilización, ahorro de tiempo en desplazamientos (dependiendo el medio de transporte) y un diagnóstico del impacto ambiental y de la calidad de vida de los teletrabajadores.



En materia de riesgos laborales, para garantizar la igualdad laboral, el Ministerio de Trabajo ha regulado las condiciones especiales que regirán las relaciones entre los teletrabajadores y las organizaciones que los contratan.

Así, en primer lugar, se determinan las obligaciones del empleador (brindar las garantías laborales y de promoción en salud y prevención de riesgos), de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) (brindar asesoría e información) y del teletrabajador (cumplir y atender las normas y recomendaciones del empleador y las ARP). En segundo lugar, el establecimiento de una lista de chequeo para gestionar los riesgos laborales en el lugar de trabajo. Y, en tercer lugar, medidas preventivas. (Ministerio de Trabajo, 2012)

En este contexto, el Decreto 0884 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, han señalado la obligación del Ministerio de Trabajo y de las ARP, de adecuar normas relativas a higiene y seguridad conforme a las características propias del teletrabajo.

El Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y las ARP, han elaborado múltiples documentos para precautelar la salud y seguridad de los teletrabajadores, entre los que destacan:

- El Libro Blanco: El ABC del Teletrabajo en Colombia (2012), que busca facilitar el desarrollo de proyectos de adopción de esta modalidad laboral en las organizaciones públicas y privadas del país, incluyendo guías completas en materia organizacional, tecnológica y jurídica.
- La Guía Técnica para Prevención y Actuación en Seguridad y Salud en Situaciones de Riesgo en el Teletrabajo (2012), que tiene por objeto desarrollar acciones de prevención e intervención de riesgos presentes en el lugar de trabajo y que son adaptables a las necesidades y especificaciones de cada empresa y de cada sector económico, y.
- La Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Trabajo (2013), que ofrece los parámetros generales para que una empresa, con la asesoría de la ARP, desarrolle acciones de promoción de la salud y la prevención.

Estas guías destacan la importancia de contar con un plan eficaz en prevención de riesgos laborales, partiendo de la identificación del lugar de prestación de servicios, para luego hacer un diagnóstico inicial de las condiciones de dicho lugar y posteriormente proceder a su implementación, tomando en consideración, principalmente, las condiciones de seguridad (Orden y aseo; riesgos eléctricos y locativos, etc.) y de salud (hábitos y estilos de vida y trabajo saludables; riesgos biomecánicos y psicosociales, etc.).



3.2.- El teletrabajo en la actualidad ecuatoriana.

Actualmente en Ecuador, el teletrabajo, ha sido referido por la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (2020), por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (2020), y por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181 (2020).

La Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (2020), tiene por objeto generar un marco normativo que fomente el emprendimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico para fortalecer el ecosistema emprendedor.

En este sentido, dicha norma desarrolla al teletrabajo como una opción de empleo cuya característica principal es la flexibilidad laboral sustentado en una cultura de cooperación, ahorro e inversión, sin que esto signifique, la inobservancia, por parte del empleador, de obligaciones tales como afiliar al teletrabajador al Seguro Social o al pago de su remuneración conforme a la ley.

Respecto a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (2020), en sus disposiciones reformativas introduce al teletrabajo como:

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 (p.24).

De esta definición se puede decir, que a diferencia de lo que señalaba el acuerdo ministerial MDT-2016-0190, en esta ya se incluye el vínculo de comunicación que debe existir entre el teletrabajador y el empleador. Además, incluye la posibilidad de que el empleador pueda ejercer control en las actividades del teletrabajador mediante un control remoto, es decir, por medio de las TIC's, dejando excluido cualquier otro tipo de control presencial, salvo pacto en contrario.

De igual manera, manteniendo la clasificación en base al tiempo de trabajo, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, agrega una nueva forma de teletrabajo denominado ocasional, y lo define como aquel que se realiza en ocasiones o circunstancias convenidas entre el empleador y trabajador. Por otra parte, en base al lugar de prestación de servicios, agrega al teletrabajo móvil entendiendo por este como aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar establecido o fijo de trabajo y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles.

En tema de prevención de riesgos laborales, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, introduce el derecho a la desconexión de los teletrabajadores. Cialti (2017) lo define como: "aquel derecho que tienen los trabajadores de no tener



ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante el tiempo de descanso o sus vacaciones”. Y que está caracterizado por el poder de autodeterminación del trabajador completamente libre para no responder y no ser sancionado (Rosenbaum, 2019). Por tanto, garantizar la desconexión digital, en teletrabajo, se convierte en una herramienta imprescindible para evitar posibles riesgos psicosociales en los trabajadores, así como también, para revertir los efectos negativos que una posible disponibilidad continua pueda ocasionar en su vida familiar y social (S.E.S.O, 2020). Al respecto, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, en su artículo 4 establece que es el empleador quien debe garantizar el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas, tiempo en el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el trabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos.

Por otro lado, la Ley Orgánica también señala, que la institución empleadora será quien deba proveer a los teletrabajadores los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para la realización del teletrabajo, aunque a juicio de la Función Ejecutiva únicamente debería haber sido equipo de trabajo. En todo caso, en base a lo expuesto en el segundo capítulo del presente trabajo de investigación, el empleador debe dotarlos para garantizar la correcta ejecución de las actividades labores del teletrabajador.

Respecto al acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, establece las directrices para la aplicación del Teletrabajo en el Código de Trabajo conforme lo establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y que, por tanto, su ámbito de aplicación es para aquellos empleadores y trabajadores cuyos contratos de trabajo hayan sido celebrados al tenor de las normas del Código de Trabajo.

Establece, que el teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto, su aplicación no puede vulnerar derechos, individuales y colectivos, de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo. Por otro lado, respecto a los riesgos laborales, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial antes referido, al señalar la obligación del empleador de proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para que el trabajador desarrolle sus actividades, señala que el empleador deberá notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades para garantizar su salud y seguridad.

Finalmente, es importante señalar el hecho de una posible contradicción entre el Acuerdo Ministerial MDT-181-2020 y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, respecto al carácter voluntario de la parte trabajadora para acogerse a esta modalidad. Y es que, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario establece que las partes podrán pactar, de común acuerdo, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, según el artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-181-2020 se establece que “El empleador podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador”,



prescindiendo de la voluntad del trabajador. Así mismo, según el artículo 6 del mismo cuerpo normativo, se señala que el empleador podrá aplicar esta modalidad laboral, previa notificación por correo o físicamente al trabajador, con su decisión de que se acoja a esta modalidad. En el mismo sentido, el artículo 7 establece que sólo en el caso de que el trabajador llegare a justificar que por causas ajenas a su voluntad se ve imposibilitado para realizar sus labores mediante esta modalidad de trabajo, el empleador no podrá utilizar el teletrabajo. Por último, en el artículo 9 del Acuerdo Ministerial se señala, que el trabajador sólo podrá volver a prestar sus servicios de forma presencial por pedido del empleador. Es decir, que según el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, la potestad para acogerse a esta modalidad depende exclusivamente del empleador, aún cuando no sea voluntad del trabajador, generando contradicción con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, desigualdad entre las partes de la relación laboral y una posible dificultad a la hora de su aplicación en caso de que no existe común acuerdo entre las partes.



CONCLUSIONES:

- Es importante señalar que el teletrabajo es una modalidad laboral cuya relación patrono-trabajador se desenvuelve en un escenario propio con características particulares que lo diferencia de las formas de trabajo tradicional.
- De esta investigación se han resaltado varias ventajas para el trabajador, para el empleador y para la sociedad, demostrando que su aplicación eficiente y eficaz mejora la productividad, aumenta el trabajo y mejora la calidad de vida de los trabajadores permitiendo la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Así mismo, con el estudio de la legislación comparada se pudo sustraer temas importantes que se pueden acoplar a nuestra legislación como es el desarrollo de plataformas virtuales y la socialización del teletrabajo a través de talleres, capacitaciones y guías técnicas que ayudan a su fortalecimiento.
- Por otro lado, en base a los objetivos específicos planteados y a los resultados de la investigación, podríamos decir que los principales aspectos negativos que podría presentar la aplicación del teletrabajo son el aislamiento social, el tecnoestrés y sus derivados.
- De igual forma, la falta de control en las actividades realizadas en teletrabajo puede verse afectado por el respeto a los derechos constitucionales del trabajador, sin embargo, en muchos casos, esto puede conllevar a la realización de jornadas laborales intensas con desconocimiento del pago de horas suplementarias o extraordinarias por parte del empleador.
- Debemos tener presente que hablar de teletrabajo, no puede conllevar, en ningún momento, una devaluación de los derechos del teletrabajador, y esto incluye, la responsabilidad patronal de velar por la seguridad, salud e higiene laboral de sus teletrabajadores, sin olvidar, la corresponsabilidad del trabajador de cumplir con los reglamentos y demás medidas que sobre la materia disponga la empresa.



- Finalmente, la normativa actual con la que cuenta el Ecuador en teletrabajo es de carácter general y en algunos casos meramente enunciativa, por lo que no aborda situaciones específicas que se derivan de la naturaleza de esta modalidad laboral, por lo que mal puede ser aplicada en todos los casos.



RECOMENDACIONES:

- Es recomendable que el empleador antes de implementar de manera generalizada el teletrabajo, realizar un plan piloto identificando el perfil de los colaboradores que van a teletrabajar a fin de evaluar y valorar obstáculos, corregir falencias y aportar soluciones técnicas y prácticas a los problemas que pueda suscitar esta modalidad laboral.
- Es recomendable también que el estado, a través del Ministerio de Trabajo, establezca los parámetros de supervisión y control del trabajador respetando su derecho a la intimidad y privacidad.
- De igual manera, siguiendo el modelo de la legislación colombiana, es indispensable implementar un sistema de capacitaciones continuas en las cuales se dote a los teletrabajadores de las herramientas, conocimientos y habilidades necesarias que le permitan realizar de manera adecuada sus actividades fuera de la empresa. Además, es importante contar con cursos de alfabetización en TIC's para adultos mayores y discapacitados, con el fin de no provocar su exclusión de esta modalidad laboral.
- Por otro lado, es importante contar con un marco jurídico especializado que logre desarrollar con claridad el teletrabajo. Para ello, en tema de riesgos laborales, es necesario que por un lado se implemente instructivos que sirvan para promover la salud y la seguridad de los teletrabajadores, y por otro, guías que logren prevenir situaciones de riesgos.
- En lo relativo a las enfermedades profesionales, el teletrabajo no requiere de una reglamentación especial o diferente, basta con establecer claramente las enfermedades que pueden ser ocasionadas por la actividad desempeñada.
- Respecto a la flexibilidad laboral, para que este sea aplicado de forma correcta es necesario tener en cuenta que no se puede alcanzar un mayor desarrollo productivo disminuyendo los derechos laborales de los trabajadores o creando formas precarias de prestación de servicios.
- Finalmente, se recomienda realizar más estudios acerca de este tema, pues el teletrabajo es parte de la transformación digital que está viviendo



Universidad de Cuenca

nuestro país y el mundo en general, por ello, es necesario prevenir futuros problemas de salud laboral que puedan afectar al trabajador.



REFERENCIAS:

Bibliografía:

- Aliaga, A. (2001). EL TELETRABAJO, LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN LEGAL Y EL RESPETO A LA INTIMIDAD. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 6, 1512-1526.
- Arese, C. (2017). LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LAS CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25, 183-202.
- Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad del Perú*, 60, 325-350.
- Cardona, D., & Agudelo, H. (2005). Construcción cultural del concepto de calidad de vida. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(1), 79-90.
- Castillo, E. (2009). El teletrabajo, ¿cómo controlar a quien no se ve? (p. 14). Católica del Norte Fundación Universitaria. <http://www.twsolutions.com.pe/pdf/articulos/recopilacion/2.pdf>.
- Cialti, P. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 137, 163-181.
- De Prado, A. (2009). Estrés Tecnológico: Medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/83843/ARTICULO.%20EstresTecnologico-3096343.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Duhalde, S., Lenguita, P., & Villanueva, M. (2005). Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad (7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo). Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. <https://www.aset.org.ar/congresos/7/12016.pdf>.
- Fabregat, A., & Bernardina, M. (2002). TELETRABAJO Y SALUD: UN NUEVO RETO PARA LA PSICOLOGÍA. *Sistema de Información Científica Redalyc*, 83, 11.
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI*, 160, 4.
- García, J. (1998). Factores relevantes para la selección y formación de teletrabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14(1), 89-98.
- Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J., & Vera, A. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia y Trabajo*, 85-88.



- Luque, M., & Ginés, A. (2016). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. CEOE.
https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf.
- Martínez, R. (2012). El Teletrabajo como tendencia del Mercado Laboral. Retos, 2(4), 144-155. <https://doi.org/10.17163/ret.n4.2012.01>.
- Mella, L., & Villalba, A. (2016). Trabajo a Distancia y Teletrabajo: La Seguridad y Salud en el Teletrabajo. Editorial Aranzadi.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5287875>.
- Morales, G., & Romanik, K. (2011). Una mirada a la figura del teletrabajo.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf.
- Nilles, J. (1973). The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today. Jala International.
- Olea, M., & Plaza, J. (2002). Instituciones de Seguridad Social (18va ed.). Editorial Civitas.
- Ortiz, F. (1995). El Teletrabajo: Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología. McGraw-Hill.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=167503>.
- Osorio, G. (2016). Las tecnologías de la información y la comunicación: Avances, retos y desafíos (Vol. 3). Amapsi Editorial. <https://www.transformacion-educativa.com/attachments/article/137/Libro%2003%20-%20Las%20tecnolog%C3%ADas%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20y%20la%20comunicaci%C3%B3n.pdf>.
- Palomino, P. (2014). Revisión de los elementos que definen el accidente de trabajo in itinere: Comentario de la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2013. Diario La Ley, 2.
- Pérez, B. (1983). Derecho del trabajo. ASTREA.
<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/id/1565>.
- Pilar, M., Salanova, M., & Cifre, E. (1999). El proceso de «Tecnoestrés» y estrategias para su prevención (II). Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2, 4-12.
- Poquet, R. (2017). Accidente de Trabajo In Itinere en el Teletrabajo: Su difícil conjunción. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 5, 41-57.
- Ramírez, S., & Rúa, N. (2014). El concepto de Teletrabajo: Aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. CES Salud Pública, 5(1), 82-91.
- Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Gaceta Laboral, 13(1), 29-42.



- Rodríguez, V. (2008). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Comunidad de Madrid. <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007978.pdf>.
- Román, P. (2013). El teletrabajo. <https://sites.google.com/site/teletrabajounatendencia/home/documentos-para-leer>
- Rosenbaum, F. (2019). El «derecho» a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Revista Derecho & Sociedad*, 53, 12.
- Rueda, J. (2007). La tecnología en la sociedad del siglo XXI: Albores de una nueva revolución Industrial. *REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES APOSTA*, 32, 1-28.
- Selma, A. (2016). El Accidente de Trabajo en el Teletrabajo. Situación Actual y Nuevas Perspectivas. *Revista Andaluz de Trabajo y Bienestar Social*, 134, 129-166.
- Sierra, E. (2011). El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Consejo Económico y Social de Andalucía. <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/53597>.
- Sierra, E. (2019). El teletrabajo a distancia y el teletrabajo introducción. *Fiscal & Laboral al día*, 278.
- Sierra, Y., Escobar, S., & Merlo, A. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: Una aproximación conceptual. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 14(1), 57-72.
- Vaquerizas, A. (2001). Internet y la revolución en los modelos de acogida de nuevos empleados. *Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 14, 43-50.
- Vignolo, J., Vacarezza, M., & Sosa, A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Arch Med Interna*, 1(33), 4.
- Villanueva, V., & García, A. (2012). Prevención de los accidentes de trabajo mortales basada en la evidencia: Una aproximación sistemática. *Arch Prev Riesgos Labor*, 15(2), 63-70.
- Viorreta, C. (2000). Guía de Buenas Prácticas. Formación de teletrabajadores y servicios de apoyo del Telecentro Cepadite. CEPES. <http://www.telecentros.info/pdfs/guiabuenaspracticascepadite.pdf>.

Referencia Normativa:

- Decreto Ejecutivo 1017 (2020), 17 de marzo de 2020, Primer Suplemento al Registro Oficial No. 163.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (2020), 22 de junio de 2020, Registro Oficial No. 229.



- Decreto Ejecutivo 1017 (2020), 17 de marzo de 2020, Primer Suplemento al Registro Oficial No. 163.
- Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (2020), 28 de febrero de 2020, Registro Oficial No. 151.
- Acuerdo Ministerial 181 (2020), 14 de septiembre de 2020.
- Acuerdo Ministerial 190 (2016), 24 de agosto de 2016, Segundo Suplemento al Registro Oficial No. 825.
- Acuerdo Ministerial 001 (2020), 10 de febrero de 2020, Registro Oficial No. 139.
- Acuerdo Ministerial 076 (2020), 07 de abril de 2020, Registro Oficial No. 178.
- Decreto Ejecutivo 2393 (1986), 17 de noviembre de 1986, Registro Oficial No. 565.
- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo (2016), 12 de julio del 2017, Registro Oficial Edición Especial No. 632.
- Reglamento General de Responsabilidad Patronal (2016), 20 de julio de 2016, Registro Oficial No. 801.

Sentencias:

Tribunal Supremo de Justicia de Castilla y León. (2016). Contrato de Trabajo a Domicilio (p. 5). Poder Judicial. <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=accessToPDF&publicinterface=true&tab=AN&reference=ea15cd5fa4a7dbf3&encode=true&optimize=20160218&databasematch=AN>.

Recursos:

- Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo. (2019). Riesgos laborales del teletrabajo. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Trabajos-en-oficinas/Teletrabajo.-Riesgos-y-medidas-preventivas.pdf>.
- Biblioteca Nacional de Salud de EE. UU. (2020). Trastorno de apetito desenfrenado: MedlinePlus enciclopedia médica. <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003265.htm>.
- Carrillo, N., & Melo, D. (2013). Aproximaciones a la implementación del teletrabajo en Colombia. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3406/Ensayo%20teletrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital, & Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2018). Cuarto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas.



https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59534190/Estudio_teletrabajo+2018+ULTIMO.pdf.

Comisión Europea. (2002). Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>.

Consejo de la Unión Europea. (1990). Directiva 90/270/CEE del Consejo: Disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A31990L0270>.

Diccionario Etimológico Chile. (1998). Teletrabajo. Diccionario Etimológico Español en Línea. <http://etimologias.dechile.net/?teletrabajo>.

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. (s. f.). Tecnoestrés: Qué es, cómo nos condiciona y cómo gestionarlo. España. Recuperado 15 de agosto de 2020, de <http://www.fullaudit.es/wp-content/uploads/2020/03/20191213091737.pdf>.

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, & Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT. (2009). Tecnoestrés: Efecto sobre la salud y prevención. http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2008_folleto_03.pdf.

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (2017). Cultura Preventiva UGT-Andalucía. <https://prevencionugtandalucia.es/cultura-preventiva/>.

Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (2016). Observatorio sobre tecnoestrés 2016 (p. 1). Observación de Prevención de Riesgos Laborales. <http://observaprl.org/observatorio-sobre-tecnoestres-2016/>.

Instituto de Seguridad y Salud Laboral. (2006). Prevención de Riesgos Ergonómicos. España. <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1995). Ley de Prevención de Riesgos Laborales. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1997). Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización. https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/guia_pvd.pdf.



Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, & Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (1994). NTP 412: Teletrabajo: Criterios para su implantación. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, & Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (2007). Nota Técnica de Prevención N° 730: Tecnoestrés: Concepto, medida e intervención psicosocial. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2019). Plan de Prevención de Riesgos Laborales. <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/plan-de-prevencion>.

Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, & Corporación Colombia Digital. (2012). Libro Blanco: El ABC del teletrabajo en Colombia (1.a ed.). https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, & Cámara Técnica de Riesgos Profesionales de la Federación de Aseguradores Colombianos. (2012). Guía Técnica para la Prevención y Actuación en Seguridad y Salud en Situaciones de Riesgo en el Teletrabajo. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/prevencion-situaciones-riesgo-teletrabajo-2014.pdf>.

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2018). Plan de la Sociedad de la Información 2018-2021. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Plan-de-la-Sociedad-de-la-Informacion-PSIC-20181026.pdf>.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, & Ministerio de Trabajo. (2012). Pacto por el Teletrabajo [Institucional]. Teletrabajo. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8105.html>.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, & Ministerio de Trabajo. (2019). Las ventajas del teletrabajo. Teletrabajo. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-4549.html>.

Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información. (2019). El Teletrabajo. Ministerio de Trabajo. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/el-teletrabajo-en-ecuador-aumenta-gracias-al-trabajo-de-los-sectores-publico-y-privado/>.

Ministerio de Trabajo. (2012). Formato Modelo de Plan Mínimo de Prevención de Riesgos Laborales. <http://www.trabajo.gob.ec/wp->



content/uploads/2012/10/Modelo-Plan-M%C3%ADnimo-Prevencion-de-Riesgos.pdf.

Ministerio de Trabajo, & Administradoras de Riesgos Laborales. (2013). Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo. <https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, & Oficina de País de la OIT para la Argentina. (2014). Salud y Seguridad en el Trabajo. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf.

Ministerio de Trabajo, & Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (s. f.). Teletrabajo [Institucional]. Recuperado 11 de junio de 2020, de <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, & Consejo de Salud Ocupacional. (2018). Guía de salud ocupacional y prevención de los riesgos en el teletrabajo. https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/GuiaSaludOcupacionalyPrevenciondeLosRiesgosenElTeletrabajo.pdf.

OIT. (1996). C177- Convenio sobre el trabajo a domicilio. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

OIT. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf.

OIT. (2013). Las ventajas del trabajo a distancia [Opinión]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang--es/index.htm.

OIT. (2019a). Seguridad y salud en el trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>.

OIT. (2019b). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral. Eurofound. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf.

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



- Organización Internacional de Trabajo. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Centro Internacional de Formación. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf.
- Organización Mundial de la Salud. (1995). Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos: El camino hacia la salud en el trabajo. Organization of American States, General Secretariat. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42109>.
- Organization of American States. (1993). Globalización y su impacto en el comercio mundial y regional. <https://www.oas.org/dsd/publications/unit/oea33s/ch32.htm>.
- Sistema Ecuatoriano de Normalización. (2014). NTE INEN-ISO 11226: ERGONOMÍA. EVALUACIÓN DE POSTURAS DE TRABAJO ESTÁTICAS. https://www.academia.edu/39579018/NTE_INEN_ISO_11226.
- Sociedad Ecuatoriana de Seguridad y Salud Ocupacional. (2020). La importancia del Teletrabajo. Revista Prevención de Riesgos Laborales, N°2, 20.
- Universidad de Chile. (2020). Comité Paritario FOUCH continúa trabajo regular. [Academia]. Universidad de Chile. <http://www.odontologia.uchile.cl/noticias/163441/comite-paritario-fouch-continua-trabajo-regular>.