

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, Segunda Cohorte

Protección de los Teletrabajadores frente a Riesgos Laborales en el Ecuador


Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social

Autor:

Priscila Maribel Pacheco Prado

Director:

Efrén Ernesto Guerrero Salgado

ORCID:  0000-0003-4636-0362

Cuenca, Ecuador

2024-04-01

Resumen

El teletrabajo es una modalidad laboral mediante la cual una persona puede llevar a cabo sus actividades sin la necesidad de estar presente en las instalaciones de una oficina y con el uso de las tecnologías de la información y comunicación. En el Ecuador, la regulación normativa de esta figura inició en el año 2016 y posteriormente se han ido dando algunas reformas. Dada su reciente regulación y considerando las particularidades del teletrabajo, se analizó si la normativa actual es efectiva para la protección de los teletrabajadores frente a los riesgos de trabajo partiendo de la descripción teórica del teletrabajo y los riesgos laborales en esta modalidad, de la determinación de la norma vigente que regula el teletrabajo en el Ecuador y del análisis de la eficacia normativa desde la visión de teletrabajadores, inspectores de trabajo, funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y operadores de justicia.

Palabras clave: teletrabajo, enfermedad profesional, accidente de trabajo, riesgos psicosociales, derecho a la desconexión



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Abstract

Teleworking is a work modality through which a person can carry out their activities without being present in the office facilities with the use of information and communication technologies. In Ecuador, the regulation of this labor modality began in 2016 and subsequently some reforms have been made. Given its recent regulation and considering the particularities of teleworking, it was analyzed whether the current regulations are effective for the protection of teleworkers against occupational risks starting from the theoretical description of teleworking and occupational risks in this modality, the determination of the current norm that regulates teleworking in Ecuador and the analysis of regulatory effectiveness from the perspective of teleworkers, labor inspectors, officials of the Ecuadorian Institute of Social Security and justice operators.

Key words: teleworking, occupational disease, workplace accident, psychosocial risks, right to disconnect



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Institutional Repository: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

Índice de contenido

Introducción	8
Capítulo 1: Protección frente a riesgos laborales	9
1.1 Principios rectores del derecho al trabajo	9
1.2 Los trabajadores como sujetos de protección	15
1.3 Los Riesgos Laborales	18
1.3.1 Concepto y Características	18
1.4 Los Riesgos Laborales en el Teletrabajo	20
1.4.1 Enfermedades profesionales en el teletrabajo.....	23
1.4.2 Accidentes de trabajo en el teletrabajo.....	28
1.5 Derecho a la protección de los trabajadores frente a riesgos laborales	30
Capítulo 2: Marco jurídico e institucional de protección a los teletrabajadores en el Ecuador	37
2.1 Naturaleza jurídica del teletrabajo	37
2.2 El teletrabajo en el Ecuador: situación actual	39
2.2.1 La relación trabajador-empleador en el teletrabajo.....	44
2.2.2 Particularidades sobre la contratación bajo la modalidad de teletrabajo.....	46
2.3 Descripción de los principales problemas laborales de los teletrabajadores y el derecho a la desconexión	48
2.4 Análisis de normativa internacional de protección a teletrabajadores	54
2.4.1 Descripción de protección de teletrabajadores según Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo.....	54
Capítulo 3: Eficacia normativa para la protección de personas en teletrabajo frente a riesgos laborales	59
3.1 Actuaciones de la Inspectoría de Trabajo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	62
3.2 Problemática laboral desde la perspectiva de teletrabajadores en la ciudad de Cuenca	67
3.3 Problemática laboral de teletrabajadores desde la perspectiva de la Inspectoría de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.....	70

3.4 Controversias suscitadas en órganos judiciales ante riesgos laborales	74
Conclusiones	76
Referencias.....	77

Índice de tablas

Tabla 1 Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo sobre salud y seguridad del trabajador	17
Tabla 2 Descripción de trabajadores participantes de entrevistas.....	68
Tabla 3 Presentación de resultados de entrevistas sobre condiciones de teletrabajo	68
Tabla 4 Afecciones a la salud derivados del teletrabajo.....	69
Tabla 5 Aspectos positivos y negativos del teletrabajo	69
Tabla 6 Ventajas del teletrabajo desde la perspectiva de inspectores de trabajo.....	71
Tabla 7 Cumplimiento de normativa desde la perspectiva de inspectores de trabajo.....	72
Tabla 8 Percepción de funcionarios de IESS sobre normativa que regula el teletrabajo....	74
Tabla 9 Recomendaciones emitidas por operadores de justicia para prevenir afecciones por riesgos laborales para teletrabajador	75

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico de manera especial a mis padres quienes me han brindado todo su apoyo a lo largo de mi vida para mi formación académica. A mis hermanos, cuñadas y sobrinos por su colaboración y apoyo brindados en todo momento. A mi esposo y mi hija, por ser mi pilar y fortaleza en todo momento.

Agradecimientos

Agradezco a los docentes de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, segunda Cohorte de la Universidad de Cuenca por el conocimiento impartido durante las clases, de manera especial al Ph.D. Efrén Guerrero Salgado por su guía y aportes valiosos para la realización de este trabajo.

Introducción

El teletrabajo es un término que se utiliza para referirse a aquellas actividades laborales que se realizan en entornos externos a una oficina o instalaciones de una empresa. Aunque ahora resulte común la aplicación de esta modalidad de trabajo, la misma no contaba con una regulación legal en el país hasta el año 2016. Dada la reciente creación y evolución de la norma nacional en torno al teletrabajo, es de gran trascendencia que se desarrollen investigaciones donde se analice esta normativa en el marco de la protección de los derechos laborales.

El trabajo es un fenómeno social en constante evolución. A partir del desarrollo tecnológico y la digitalización, se han desarrollado nuevas modalidades de trabajo, como es el teletrabajo. En el Ecuador se empieza la regulación del teletrabajo a través de la emisión de Acuerdos Ministeriales del Ministerio de Trabajo en el año 2016, sin embargo, es debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19 que se extendió la aplicación de esta modalidad de trabajo tanto en el sector público como privado. Debido a la rapidez con que se ha implementado esta modalidad en el país, existen aspectos que aún no se encuentran regulados en la normativa, existiendo un vacío legal que podría afectar los derechos de los teletrabajadores, como por ejemplo en el caso de los riesgos laborales.

En el presente trabajo se explicará qué es el teletrabajo, cuáles son los riesgos laborales definidos en la norma, cómo se inició la regulación normativa del teletrabajo en el país y la evolución que ha tenido a lo largo de los años. Finalmente se realizará un breve análisis de las normas expuestas con el fin de conocer la eficacia normativa para la protección de los teletrabajadores frente a los riesgos de trabajo que permitan contestar a la pregunta: ¿De qué manera la normativa ecuatoriana vigente permite garantizar los derechos de los teletrabajadores frente a los riesgos del trabajo?

El presente trabajo de investigación responde a un enfoque cualitativo pues utiliza métodos de recolección no estandarizados donde no se realiza una medición numérica. El alcance es descriptivo donde se busca el análisis de normas actuales nacionales relacionadas al teletrabajo y los riesgos laborales. Cuenta con un diseño narrativo donde se analizará la evolución jurídica del teletrabajo, utilizando como técnica principal la investigación documental y la aplicación de entrevistas estructuradas.

Capítulo 1: Protección frente a riesgos laborales

1.1 Principios rectores del derecho al trabajo

Los trabajadores a lo largo de la historia han protagonizado diversas luchas sociales con la finalidad de obtener el reconocimiento de una serie de derechos. Gracias a estas luchas, se han plasmado varios derechos que protegen al trabajador, prerrogativas plasmadas en diversos cuerpos normativos, tanto a nivel internacional como nacional. En este sentido, el derecho laboral ha buscado el amparo del trabajador, frente a los posibles abusos que pudiera darse por parte del empleador en el marco de su relación. Después de todo, la relación laboral parte de un elemental desbalance entre empleador y trabajador que la ley busca subsanar; intención que queda plasmada en la sentencia No. 13-17-CN/19, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador en fecha 04 de septiembre de 2019, que consigna:

... la Corte Constitucional, en el dictamen No. 003-19-DOP-CC, consideró constitucional la reforma propuesta al COGEP, orientada a eliminar la figura del abandono en procesos en los que se involucren derechos laborales, debido a que estos revisten una especial importancia constitucional, pues desde su origen plantean relaciones asimétricas que el derecho debe subsanar ... (p. 7).

Bustamante (2013) considera que al encontrarse el trabajador en una situación de desigualdad con el empleador, debe hacerse uso de ciertos mecanismos que permitan equilibrarla, distinguiendo así dos vías: "a través de la emisión de normas proteccionistas al trabajador y mediante la promoción de la autodefensa de los interesados" (p. 64).

En cuanto a la emisión de normas, es preciso identificar el marco legal que regula los derechos de los trabajadores en el Ecuador, partiendo de los principios fundamentales recogidos, así como las disposiciones del Código del Trabajo. En referencia a la Constitución, Ávila (2011) considera que ésta es de corte garantista, pues busca la protección de quienes se encuentran tradicionalmente más expuestos a los abusos del poder. Y es que el derecho laboral precisamente surgió como una respuesta a diversos abusos y arbitrariedades de los que fueron objeto los trabajadores a lo largo de la historia. Así, en la sentencia No. 025-09-SEP-CC, del 29 de Septiembre de 2009 emitida por la Corte Constitucional ecuatoriana se recoge lo siguiente:

La idea del Derecho Laboral como un derecho social nace a partir de la necesidad de plantear una solución a la llamada "cuestión social", que nace a fines del siglo XVIII y engloba la problemática general de la llamada revolución industrial y las cuestiones laborales que de ella emergen, centrándose sobre todo en la problemática del trabajador y la sociedad ... La "cuestión social" creó en la mentalidad de las personas del siglo XIX la necesidad de un cambio global en relación con los mecanismos de producción y de las personas que ofrecían su trabajo como mano de obra. Esto llevó

a que el Estado genere nuevos medios de protección a la clase obrera, por lo que el Estado Liberal optó por generar leyes que propendan a la protección de las exigencias de estos últimos, lo que actualmente conocemos como "Derecho Social"... El Derecho Laboral surge entonces de la necesidad de resolver esta "cuestión social" y protege no solo a la clase obrera o a los empleados con dependencia económica, sino a todas las personas económicamente débiles... (p. 14).

Por su parte, el texto de la Constitución de la República del 2008 recoge una serie de principios que garantizan el derecho al trabajo en condiciones dignas, entre los que se pueden destacar los siguientes:

(...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 326).

Dada su importancia, partamos de una revisión breve de cada principio. En cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos, Bustamante (2013) refiere que el poder público tiene la obligación de proteger los derechos del trabajador en razón de que los mismos son un bien jurídico de orden social, encaminados a velar tanto por el trabajador como por su familia. En el contexto del teletrabajo este principio es fundamental, puesto que, no se pueden permitir prácticas que vulneren los derechos de los trabajadores so pretexto de vacíos en la actual normativa laboral. En este sentido, la sentencia Nro. 024-15-SIN-CC emitida el 1 de julio de 2015 por la Corte Constitucional ecuatoriana menciona:

Uno de los principios constitucionales que amparan a los trabajadores, es la irrenunciabilidad e intangibilidad de sus derechos y cualquier estipulación que lo contraríe resulta nula... hay que señalar que la irrenunciabilidad responde a la protección de los derechos otorgados en favor del trabajador y al hecho de declarar como nulos a todos los actos y estipulaciones que acarreen la renuncia de los mismos, siempre que estos no estén regulados por la ley. Por otro lado, la intangibilidad establece que esos mismos derechos, no puedan ser alterados ni cambiados (p. 2 y 12).

Sobre el principio de intangibilidad, Monesterolo (2018) expone que los derechos de los trabajadores no pueden ser desconocidos ni desmejorados puesto que constituyen beneficios y garantías que la ley otorga a los trabajadores con el carácter de mínimos. En este sentido,

se puede concluir que según el modelo de Estado ecuatoriano, se protege a todos los trabajadores, sin realizar ninguna distinción; particular mención, a este respecto, merece la sentencia No. 1095-20-EP/22 emitida el 24 de agosto del 2022 por la Corte Constitucional relativa a la regla precedente en sentido estricto sobre la estabilidad laboral reforzada que tienen las personas con enfermedad catastrófica y discapacidad, bajo el régimen de la LOSEP:

... en el caso de la persona con discapacidad, la garantía de estabilidad reforzada implica la permanencia en un empleo como medida de protección especial” 65 y declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades” ... la jurisprudencia reciente de este Organismo ha desarrollado el derecho de la estabilidad reforzada para personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria tales como personas con discapacidad, trabajadores sustitutos, embarazadas o en periodo de lactancia, etc.⁶⁷. Así por ejemplo, la Corte ha señalado que “[e]n lo concerniente al ámbito laboral, la atención prioritaria y la protección reforzada emanadas de la Constitución se materializan en la estabilidad especial en el trabajo a quienes como sustitutos se encuentren a cargo de una persona con discapacidad severa. Así, en caso de desvinculación del trabajo, la ley dispone que se pague una indemnización diferenciada prescrita en el artículo 51 de la [Ley Orgánica de Discapacidades]... (p. 30).

Luego se deberá procurar la protección de los derechos de aquellas personas que se encuentren laborando bajo la modalidad de teletrabajo, sin que un vacío normativo implique que deba existir un menoscabo de sus derechos. La labor judicial resulta fundamental en la tutela de los derechos sin importar las lagunas o vacíos que se encuentran en la ley, que no pocas veces se ve desbordada y superada por las nuevas prácticas de la vida en sociedad. Las reglas respecto de la interpretación judicial de la ley (Código Civil, Art. 18) contienen interesantes conceptos, a este respecto; la regla 4a. indica:

El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía. Los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto

Asimismo, la regla 7a. del citado artículo ordena: “A falta de ley, se aplicarán las que existan sobre casos análogos; y no habiéndolas, se ocurrirá a los principios del derecho universal”. En un estado constitucional de derechos (como el vigente en el Ecuador) donde la persona y sus derechos constituyen los pilares fundamentales en los que debe sustentarse y desarrollarse tanto las normas que componen el ordenamiento jurídico como la jurisprudencia, la labor judicial en pro del desarrollo de los derechos no solo está contemplada

como una posibilidad, sino como una exigencia, así el Art. 11 de la Carta Magna en su numeral 3 determina: "... Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento..."; además, en su numeral 8 manda: "El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio...".

Tanto la ley (Código Civil) como la Constitución contienen normas que conminan a los juzgadores a buscar soluciones a los problemas que se pongan en su conocimiento sin que su labor pueda reducirse o limitarse por los vacíos normativos que puedan presentarse y suscitarse, problemática que se generará con mayor asiduidad en temas novedosos en nuestra legislación, como lo es el teletrabajo, resultando, por ende, una particular exigencia a los administradores de justicia que encuentren, en su aplicación e interpretación de la ley, una respuesta que garantice el efectivo ejercicio de los derechos de los teletrabajadores.

Continuando con la revisión de los principios recogidos en el Art. 326 de la Constitución, planteada ya la labor que tiene por delante la función judicial en su misión de proteger adecuadamente las prerrogativas de los trabajadores, resulta pertinente identificar el principio pro-operario, particularmente importante en la tarea que tienen por delante los jueces a la hora de solventar vicisitudes en la relación laboral del teletrabajo. Según Martínez y Herrero (2013) el mentado principio tiene dos vertientes de aplicación diversas: la reguladora y la judicial.

A) En su vertiente reguladora, el principio pro operario actúa en la fase de la elaboración de las disposiciones laborales y significa que el contenido de éstas ha de acoger una orientación en la que predomine el designio protector del trabajador... B) Desde su vertiente judicial, el principio pro operario se desenvuelve en la fase aplicativa de la norma laboral, plasmándose de forma más específica en el principio in dubio pro operario. Esta vertiente del principio pro operario... supone que, entre distintas interpretaciones posibles de un precepto o preceptos laborales, el órgano judicial ha de decidirse por aquella que más favorezca al trabajador... (p. 199 y 201).

De este modo, la vertiente reguladora y la judicial del principio pro-operario poseen una particular relación que las vincula particularmente. La tendencia de la ley al proteccionismo del trabajador se materializa, se plasma y efectiviza con la idónea práctica judicial. Los precitados autores señalan al respecto:

Las pautas interpretativas que el juez utilice han de revelar ese trato normativo de favor. De otro lado, teniendo en cuenta los propios límites a los que debe someterse el ejercicio de la función judicial que, en su tarea interpretativa, no puede sustituir a la

norma sino únicamente complementarla dentro de esos límites ... (Martínez y Herrero, 2013, p. 200-201).

El principio in dubio pro-operario busca, a través de la interpretación y aplicación normativa por parte de las autoridades, proteger los derechos de los trabajadores. En el panorama actual, los funcionarios judiciales y administrativos tienen la obligación de aplicar la normativa jurídica pertinente para que se efectivicen los derechos del trabajador y no permitir abusos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11 núm. 3). Así, en el marco del teletrabajo, a la luz de este principio, en todo lo referente a jornada laboral, tiempo de descanso, protección y beneficios del trabajador, se interpretará y aplicará lo más favorable al trabajador que labore en esta modalidad. Interesante, a este respecto, resulta un criterio emitido por la Corte Constitucional Colombiana en su sentencia C-103/21:

Aunado a lo anterior, la jurisprudencia constitucional se ha pronunciado en distintas oportunidades sobre la jornada laboral y el derecho al descanso, y ha señalado que la exigencia o imposición de jornadas permanentes, indefinidas e ininterrumpidas, sin períodos de descanso, atentan contra la dignidad del trabajador y resultan contrarias al ordenamiento superior. De igual forma, ha precisado que el derecho al descanso constituye un derecho fundamental del trabajador, que tiene como propósito que durante un tiempo determinado éste cese sus actividades laborales y se recupere del desgaste que genera el trabajo, utilizando para el efecto la limitación de la jornada de trabajo, el otorgamiento del descanso semanal y la consagración de un período de vacaciones anuales. Finalmente, si bien legalmente no se ha previsto el derecho a la desconexión laboral, cursa actualmente un proyecto de ley que pretende regular y promover tal garantía, la cual ha sido advertida en el ámbito reglamentario, a favor de los trabajadores en las relaciones laborales cualquiera sea su modalidad. (párr. 77).

Por otra parte, siguiendo con la revisión de los principios del Art. 326 de la Carta Magna, al tener más claro el paradigma constitucional en cuanto al grado de protección que gozan los derechos del trabajador, resulta pertinente revisar el principio que ordena que a igual trabajo corresponde igual remuneración. La actividad realizada por un trabajador en las instalaciones de la empresa, así como la de aquel que cumple sus funciones mediante teletrabajo debe valorarse de la misma forma, por ende les corresponde la misma remuneración si cumplen la misma carga horaria y función; la remuneración debe realizarse en función al trabajo efectivo que se realice y al teletrabajador no se le puede desconocer este derecho.

No se debe ni puede sobrecargar de labores al teletrabajador con el pretexto de que su labor es más sencilla. De manera particular, en la modalidad de teletrabajo la delimitación clara de la jornada laboral se constituye una herramienta fundamental para evitar que el trabajador lleve una excesiva carga laboral, sin que le sea reconocido retributivamente en su salario,

todas las horas que dedica a su labor, exceso que incluso puede repercutir en un daño de su salud física y emocional (Barrionuevo, 2021).

Con las posibilidades tecnológicas que se presentan en la actualidad, el trabajo se puede realizar en una gran variedad de ambientes (incluso en casa), sin embargo, siempre se debe procurar que el lugar en el cual se efectuará el trabajo cumpla con las condiciones necesarias para asegurar la salud de los trabajadores. En este sentido, se cuenta con el principio que ordena procurar que la actividad laboral se desarrolle en un ambiente adecuado que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar del trabajador, obligación en la cual el empleador tiene un rol primordial. Fernández (2010) considera que los empleadores tienen la obligación de asegurar al trabajador una existencia decorosa como retribución por su fuerza de trabajo. Por lo tanto, es preciso que ordene la implementación de las herramientas y medidas que permitan reducir el riesgo de sufrir accidentes o enfermedades laborales.

Al respecto, Muy (2021) plantea que en lo relativo a los riesgos laborales, en el Ecuador, se ha adoptado una responsabilidad bilateral entre empleador y trabajador: el primero, como obligación, debe implementar las medidas de seguridad y bioseguridad que se consideren necesarias; y, el segundo tiene el deber de cumplir con las normas que se le impongan en reglamentos y manuales de prevención de riesgos, para así ejecutar en forma segura su labor. Luego, la responsabilidad y cumplimiento de las normativas respectivas por parte del trabajador le permitirán reducir riesgos laborales que, a la postre, le podrían repercutir en su salud física y psicológica.

El empleador tiene la obligación de procurar el establecimiento de las medidas necesarias que garanticen la salud del trabajador en el lugar donde desarrollará su labor y éste debe cumplir las órdenes que se le impartan para conseguir este propósito; el trabajador no tiene pleno control para que su lugar de trabajo sea totalmente seguro, pero si puede acatar responsablemente las órdenes que se le impartan, ser ordenado en el manejo de su tiempo para evitar saturación de labores, puede comunicar oportunamente al empleador los riesgos que detecte en la realización del trabajo (que no han sido previamente considerados), entre otras medidas; por ello, es menester que el trabajador mantenga una constante comunicación con el empleador sobre las condiciones en que está llevando a cabo su actividad laboral y se capacite adecuadamente respecto de las medidas de prevención de riesgos a adoptarse.

En la modalidad de teletrabajo, los empleadores deberían adoptar las medidas específicas para velar por la salud física y mental de sus empleados, analizando los riesgos potenciales que surjan de esta actividad con la finalidad de proteger la salud y seguridad del trabajador; y lo deberían hacer no sólo por una imposición legal (a pesar de los vacíos normativos que puedan existir es indudable que la normativa laboral ecuatoriana es proteccionista con relación al trabajador) sino para optimizar las labores de las cuales se beneficia él mismo.

Actualmente, rige en el Ecuador el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, que en su Art. 8 consigna:

Le corresponde al empleador adoptar las medidas eficaces para garantizar el mayor grado posible de seguridad y salud dentro del espacio de teletrabajo, para lo cual el empleador definirá técnicamente los insumos, conductas y condiciones necesarias para minimizar los riesgos laborales. Si el lugar en el que se ejecuta el teletrabajo depende únicamente de la voluntad del trabajador, este deberá declarar que adoptará las medidas de seguridad y salud correspondientes. En todos los casos el trabajador podrá pedir asistencia al órgano técnico encargado de salud y seguridad dentro de la empresa o aquel que ponga a disposición su empleador.

La prevención y razonabilidad deben ser utilizadas como una referencia importante en el desarrollo del teletrabajo, procurando siempre un ambiente adecuado que garantice la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar del trabajador. La aplicación de los principios rectores del derecho al trabajo y su relación con el teletrabajo implican un doble compromiso: el del trabajador de cumplir con las obligaciones propias de su puesto; y, por otra parte, la del empleador, procurar el respeto y cumplimiento de los derechos de sus trabajadores.

La simbiosis en el cumplimiento de sus respectivas responsabilidades no debe ser una mera declaración de intenciones si se pretende lograr un beneficio mutuo: proteger la salud del trabajador con la implementación de un ambiente sano y adecuado para el desarrollo de las labores, evitando amenazas potenciales (y previsibles) en su salud y aumentar la rentabilidad que el empleador obtiene de la labor que realizan sus operarios; de incumplirse con el deber que le corresponde, ya sea trabajador o empleador, los dos se verán directamente afectados: el uno con una afectación directa en su salud y el otro con la disminución en la calidad y rentabilidad del producto o servicio.

1.2 Los trabajadores como sujetos de protección

Siendo el ciudadano y sus derechos, la base sobre la cual se sustenta la normativa constitucional y sus principios, debe tenerse en consideración que el resguardo y efectivización de los derechos que le han sido reconocidos al trabajador debe plasmarse en la práctica. El principio de que no existe el derecho si no está asistido de la garantía que lo efectivice se recogió con amplitud en la Constitución ecuatoriana del 2008. En este mismo sentido, la Corte Interamericana de Derecho Humanos, en la sentencia emitida dentro del caso Baraona Bray vs. Chile de 24 de noviembre de 2022, en su párrafo 89 precisa que: "... en una sociedad democrática, los derechos y libertades inherentes a la persona, sus garantías y el Estado de Derecho constituyen una tríada, cada uno de cuyos componentes se define, completa y adquiere sentido en función de los otros ...".

El trabajo como derecho fundamental consta reconocido en el texto constitucional y su contenido y demás características se encuentran desarrollados en el Código del Trabajo. La norma constitucional ecuatoriana, actualmente vigente, en esencia dispone que en lo relativo a los derechos y garantías constitucionales se debe aplicar la norma y la interpretación que más beneficien su efectiva vigencia, además que con las resoluciones y leyes que emitan las autoridades se debe desarrollar estos derechos (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 11, numerales 5 y 8). Con respecto al derecho al trabajo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado lo siguiente:

Respecto al contenido y alcance de este derecho, este Tribunal recuerda que el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dispone que "[t]oda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación [...]". De igual forma, el artículo 6 del Protocolo de San Salvador establece que "[t]oda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. En el ámbito universal, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que "[t]oda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante "PIDESC") establece que "[l]os Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado" (CIDH, caso Benites Cabrera y otros Vs. Perú, 2022, párr. 112).

Monesterolo (2018) considera que el vislumbrar el trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos permite amparar el núcleo esencial de este derecho y por ende, que goce de garantía judicial. Mediante la adopción de políticas públicas, la redacción de la correspondiente normativa o la implementación de resoluciones lo que se pretende es la plena vigencia de los derechos de las personas, particularmente de los trabajadores.

El actual texto constitucional reconoce todas las modalidades de trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 325) y recoge los principios que sustentan el derecho al trabajo en su artículo 326; por su parte, la Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia Nro. 025-09-SEP-CC del 29 de septiembre de 2009, respecto a los principios jurídicos indica que cumplen 3 funciones:

1.- Función informadora: Los principios constituyen el fundamento valórico de las normas, se constituyen por su valor axiológico. 2.- Función interpretativa: Los principios permiten determinar la norma aplicable al caso concreto, establecer su

sentido o significado. 3.- Función normativa o integradora: Los principios tienen el fin de ser fuente supletoria de ley, cuando esta no exista o sea obscura y no pueda subsanarse respecto a su interpretación (p. 18).

Luego, teniendo claras cuáles son las funciones específicas de los principios, entendemos que las autoridades administrativas, judiciales o de cualquier ámbito deben acudir al espíritu elemental de los mismos para resolver, en derecho, las diversas controversias que se pongan en su conocimiento y, de esta manera, efectivizar los derechos de los trabajadores evitando que se conviertan en simples enunciados sin aplicación.

El ámbito de protección de los derechos laborales no sólo se reduce a la legislación nacional, también los trabajadores se encuentran amparados por instrumentos internacionales cuando estos reconozcan derechos más favorables a los establecidos en la norma suprema. Así lo dispone el Art. 424 de la Constitución: “La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público”. En el contexto de la normativa laboral, particularmente la referente a la seguridad y salud de los trabajadores, mencionaremos algunas disposiciones de los siguientes acuerdos y convenios internacionales suscritos por el Ecuador:

Así por ejemplo, el Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Art. 8 dispone: “Los Países Miembros procurarán que la vigilancia de la salud de los trabajadores no implique ningún costo para los trabajadores y, en la medida de lo posible, se realice durante las horas de trabajo”.

De igual manera, varios convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Ecuador, abordan diversos aspectos que buscan proteger la salud y seguridad de los trabajadores, así por ejemplo constan los siguientes:

Tabla 1

Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo sobre salud y seguridad del trabajador

Convenio	Aspecto de protección al trabajador
Convenio 024 sobre el seguro de enfermedad	Obligación de todo miembro de implantar el seguro de enfermedad obligatorio según los estándares del convenio (Convenio 024, 1927, Art. 1)
Convenio 121 sobre prestaciones en caso de accidentes de trabajo	Contingencias que se cubrirán por accidente de trabajo, como: el padecimiento de enfermedad, discapacidad, fallecimiento, etc. (Convenio 121, 1964, Art. 6)

Convenio	Aspecto de protección al trabajador
Convenio 139 sobre el cáncer profesional	Obligatoriedad de adoptar medidas para implementar exámenes médicos a trabajadores que permitan valorar su salud frente a la exposición a riesgos profesionales (Convenio 139, 1974, Art. 5).
Convenio 148 sobre el medio ambiente del trabajo	Busca eliminar del lugar de trabajo en cuanto sea posible todo riesgo para el trabajador por ocasión del ruido, contaminación del aire, vibraciones (Convenio 148, 1977, Art. 9)

Con este breve repaso de algunos artículos de la legislación internacional (acuerdos y convenios suscritos por el estado ecuatoriano) se colige que los principios que regulan el derecho al trabajo merecen un análisis particular en el marco de la implementación de nuevas modalidades de labor, como el teletrabajo; además, se evidencia que los operadores de justicia perfectamente pueden acudir a la normativa internacional citada (y la demás que esté vigente) para ilustrarse y adoptar una resolución que atienda en forma efectiva el beneficio del teletrabajador.

1.3 Los Riesgos Laborales

Toda actividad humana implica un riesgo, por ello, en el desarrollo de cualquier tarea puede darse la presencia de imprevistos y accidentes. La determinación de los posibles riesgos a los cuales está sometido el trabajador en el desempeño de su labor y, sobre todo, la prevención y atención de las condiciones peligrosas que pudieran afectar la integridad del mismo permitirá resguardar sus derechos, a la vez que facilitará al empleador prevenir gastos y la pérdida de tiempo provenientes de un accidente de trabajo.

La normativa laboral, a lo largo del tiempo ha ido incorporando nuevos conceptos que revisten sus propias particularidades. Los riesgos laborales requieren de una revisión particular, a efectos de comprender de mejor manera tanto su naturaleza como sus efectos y consecuencias.

1.3.1 Concepto y Características

En cuanto a los riesgos laborales, Muy (2021) indica que: “son aquellas contingencias o eventualidades a las que está sujeto un trabajador, a la hora de prestar sus servicios por cuenta y órdenes de un empleador” (p. 33), consecuentemente, los riesgos laborales provienen necesariamente del contacto que éste toma con su labor. Por su parte, el Código de Trabajo vigente en su Art. 347 precisa:

Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad

del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Partiendo de esta definición normativa, entendemos que los riesgos del trabajo se caracterizan, en primer lugar, por originarse el eventual daño a consecuencia de la labor que desempeña el trabajador. Evidentemente, existirán trabajos cuyo desarrollo implicará más peligro que otros y por ende, requerirán de medidas de control mucho más exigentes que otros. Adicionalmente, en esta definición se establece que los riesgos laborales se dividen en dos grandes grupos: las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

El legislador ha previsto que tanto el empleador como el trabajador deben velar por el cumplimiento de medidas con la finalidad de precautelar la salud y seguridad en el trabajo, lo cual se determina en el Art. 410 del Código del Trabajo; así, con la citada norma, se entiende que el empleador es responsable de asegurar el cuidado e integridad del trabajador para el desempeño de sus funciones, brindándole un ambiente apto y seguro para el desarrollo del trabajo. Por su parte, será obligación del trabajador acatar las recomendaciones que se le indiquen y realizar su labor con el cuidado correspondiente, con la finalidad de evitar o reducir los riesgos a los que pueda estar sometido con motivo de su trabajo.

El Código de Trabajo enfatiza que la omisión en aplicación de estas medidas por parte del trabajador puede constituir una causa para la terminación de la relación laboral (Art. 410). De igual manera, este cuerpo normativo, en referencia a los riesgos laborales, señala:

La Dirección Regional del Trabajo, dictará los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias. Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores. (Art. 428).

De la lectura del artículo citado, se desprende que las normas ecuatorianas que regulan los riesgos del trabajo tienen como punto central el trabajo presencial, entendiéndose como tal el que se desarrolla en las instalaciones de la empresa o sus fábricas, mismo que el legislador trató de atender y regular a través de la ley. Esta modalidad de trabajo tradicional implica un contacto personal y directo entre los trabajadores entre sí, con su puesto de trabajo y con su empleador. Por esta razón, en el ámbito del teletrabajo, se encuentra un vacío normativo en cuanto los riesgos laborales, donde las labores ya no se desempeñan de manera presencial en los locales de una empresa. Así, por ejemplo, realizando una revisión del Art. 412 del Código del Trabajo se exige a los propietarios de talleres o fábricas el cumplimiento de mantener sus locales de trabajo con iluminación y ventilación adecuadas, así como limpieza constante.

En las modalidades laborales como el teletrabajo, debería preverse en la norma las recomendaciones para reducir y evitar los riesgos laborales provenientes de esta forma de labor telemática. La supervisión de las condiciones de seguridad e higiene según la norma vigente hacen referencia de manera concreta a las instalaciones físicas de la empresa (Código de Trabajo, 2005, Art. 545), sin embargo nada se contempla en cuanto a labores realizadas fuera de ella.

En este sentido constituye un reto actualmente cumplir con los parámetros de salud y seguridad ocupacional en el ámbito del teletrabajo, en tanto que el lugar de trabajo de un empleado se encuentra fuera de las instalaciones de la empresa o institución. Al respecto, Peiró y Soler (2020) manifiestan que es necesario distinguir los aspectos que permitan llevar el teletrabajo de una manera eficaz, eficiente y productiva, lo cual dependerá del tipo de trabajo o empresa y del trabajador, siendo preciso que el empleador considere las condiciones e idoneidad del lugar de trabajo ya sea que se lleve a cabo en domicilio familiar, una oficina, etc. Por su parte, Gamboa et al. (2023) plantean la siguiente reflexión:

En este sentido, los acuerdos de gestión flexible y de autogestión, también llamados acuerdos de trabajo basados en confianza (trust-based working time o TBW) consideran que la capacidad de decisión del empleado se extiende a todas las dimensiones del trabajo (además del lugar y momento en el que se realiza), alcanzando un alto grado de autonomía. (...) En los arreglos TBW, la flexibilidad y autonomía otorgada debe regularse de manera bilateral —por parte de la persona empleada y de la empleadora— para que puedan utilizarse como herramientas efectivas y no se conviertan en cargas laborales. Para ello, la organización puede establecer pautas en la gestión y cultura organizacional que orienten a las personas teletrabajadoras y les brinde apoyo durante el teletrabajo (p. 46).

1.4 Los Riesgos Laborales en el Teletrabajo

En el contexto laboral actual, se han incorporado nuevas modalidades al trabajo, con el uso de las herramientas digitales y tecnológicas. En este sentido, existe una gran diferencia en la regulación de los riesgos laborales en actividades que concebíamos como “trabajos tradicionales” de la sociedad, como: fábricas, restaurantes, minas, empresas, canteras, etc. Las denominadas TIC (tecnologías de la información y la comunicación) brindaron una serie de herramientas para atender las actividades laborales, desde cualquier lugar y momento.

Conforme lo refiere Mella (2015) la evolución de esta nueva modalidad de trabajo tiende a “la flexibilización de las formas y métodos de organización” (pág. 565) y se aleja de una jerarquía rígida y de normas de interacción tradicionales. En la modalidad del teletrabajo, las actividades laborales tienen lugar en el hogar o en el espacio que se elija para ello; gozan de

flexibilidad y dinamismo, aprovechando las ventajas de las herramientas tecnológicas que antes no se podían emplear en el campo laboral (Barrionuevo, 2021).

La normativa tradicional (Código de Trabajo) por lo general hace referencia a un lugar de trabajo definido (fábrica, oficina, etc.), derechos y obligaciones “tradicionales” (como las vacaciones, ropa de trabajo, marcar la entrada y salida al puesto de trabajo, limpiar su puesto de trabajo, entre otros) un horario regular, entre otras características; por su parte, en el teletrabajo, dada su novedad y la amplitud de opciones que brindan las TIC, la normativa tradicional queda obsoleta y requiere actualización. Se necesita de una norma flexible que posibilite no sólo la regulación de nuevas modalidades laborales, como lo es el trabajo desde casa mediante tecnologías de la información, sino la adecuada explotación de estos nuevos nichos laborales que surgen de la aplicación de las nuevas tecnologías; ante ello, resulta lógico que el régimen legal vigente se vea muchas veces superado.

Como se ha establecido previamente, la normativa laboral impone a los empleadores la obligación de asegurar a sus trabajadores condiciones y un ambiente de trabajo que no presente peligro para su salud o integridad. En cuanto a los riesgos laborales en el entorno del teletrabajo surgen, en primer lugar, dos preocupaciones: la del vacío normativo y la de la obsolescencia de la legislación tradicional para enfrentar problemas devenidos del uso de herramientas digitales, tecnológicas, el mismo internet, etc. en el desarrollo de un trabajo.

Así, lo plasma Muy (2021) al indicar que es preciso identificar los principales riesgos que trae la modalidad del teletrabajo, así como los factores que llevarían a enfermedades físicas o psicológicas. Una interpretación completa y cabal, tanto de la Constitución (respecto de los principios que rigen el trabajo), como de los Convenios y Acuerdos Internacionales que el Ecuador ha ratificado referentes a los derechos de los trabajadores, nos permite concluir que la integridad y derecho a la salud del trabajador involucran tanto su lado emocional, físico y psíquico y, por ende, en el contexto de los riesgos laborales, cualquier afección a alguno de estos componentes que conforman la integridad del trabajador, debe prevenirse. Señala también que en esta modalidad se identifican también enfermedades profesionales y accidentes laborales. Luque y Ginés (2016) plantean la siguiente clasificación:

Los principales riesgos asociados al teletrabajo pueden clasificarse en dos grupos: 1. Riesgos asociados al espacio de trabajo: a) Riesgos genéricos b. Riesgos ergonómicos, incluyendo específicamente trastornos musculoesqueléticos c. Riesgos derivados de agentes físicos, incluyendo específicamente la fatiga visual 2. Riesgos organizacionales y psicosociales, tales como aislamiento, estrés laboral, tecnoestrés, etc. (p. 83).

En concordancia, Montalvo (2020) manifiesta que en el teletrabajo las largas jornadas de labor con el uso de dispositivos electrónicos como el computador, sin un adecuado descanso

pueden ocasionar estrés laboral, burnout, lesiones de tipo ergonómico por falta de ubicaciones físicas apropiadas que cuenten con adecuada iluminación, ventilación, entre otras.

En cuanto a los riesgos asociados al espacio de trabajo se pueden apreciar los siguientes:

1. *Los riesgos genéricos*, los cuales en el contexto del teletrabajo hacen referencia a la falta de adaptación del espacio físico en el domicilio o en el lugar que lo realice sus actividades el trabajador. En este espacio, debe contarse con una zona de trabajo debidamente delimitada, con el espacio suficiente para guardar los materiales de trabajo, donde los cables se encuentren instalados de manera fija para evitar accidentes, golpes y caídas; además debe tener luz natural para prevenir fatiga visual, evitar el ruido causante de estrés, así como disponer de una ventilación y temperatura adecuadas. (Luque y Ginés, 2016).
2. En cuanto a los *riesgos ergonómicos*, encontramos aquellos que pueden llevar a un trastorno de tipo músculo esquelético como son cervicalgias, dorsalgias, tendinitis, síndrome de túnel carpiano, etc., a consecuencia de posturas incorrectas, movimientos repetitivos o una postura estática permanente. Con la finalidad de prevenir estos trastornos es recomendable contar en un espacio de trabajo con una mesa amplia, que permita regular la altura; una silla estable, con apoyo lumbar y de brazo y de altura regulable. No se recomienda el uso de computadores portátiles debido al tamaño de la pantalla y la proximidad de la misma. (Luque y Ginés, 2016).
3. En cuanto a la *fatiga visual*, se ha establecido algunos factores que pueden llevar a este trastorno. Entre estos factores se encuentra una inadecuada iluminación, la cual puede provocar reflejos y deslumbramientos en la vista del trabajador, así como una incorrecta ubicación del computador o sus accesorios. Es importante tener en cuenta que una buena calidad de la pantalla del ordenador es de vital importancia; ésta debe permitir un oportuno, tener un tamaño adecuado, un correcto ajuste de luminosidad y contraste, contar con una buena definición, la configuración debe orientarse a caracteres claros y de tamaño suficiente, y estar situada a la altura y distancia correctas. (Luque y Ginés, 2016). Además, para evitar fatiga visual, es recomendable realizar pausas en el trabajo ante el ordenador y establecer el tiempo máximo de exposición al mismo.
4. En cuanto a los *riesgos organizacionales y psicosociales*, Muy (2021) considera que en el teletrabajo este tipo de riesgos son los de mayor impacto. Álvarez (2020) como muestra señala algunos de ellos como: “la tecno adicción, (necesidad de estar permanentemente conectado, al tecnoestrés, adicción al trabajo (workaholic) o a la depresión o ansiedad causadas por la soledad” (p. 190).

5. En cuanto al *tecnoestrés* se lo puede definir como “el estado psicológico negativo causado por la falta de habilidad para tratar con las nuevas herramientas y tecnologías de manera saludable” (Rodríguez-Vásquez et al., 2021, p. 226). Por su parte, Cárdenas y Bracho (2020) lo definen como un resultado perjudicial que se produce como consecuencia del empleo de los medios tecnológicos que repercuten en un individuo tanto es su aspecto físico y mental.
6. Se considera como un riesgo psicosocial el *aislamiento* que puede experimentar un teletrabajador por la falta de contacto con su entorno laboral y compañeros de trabajo. Igartua (2021) señala que el aislamiento puede conllevar un efecto negativo en la salud mental de un trabajador y que estas consecuencias deberán ser debidamente valoradas según cada caso. En este sentido, la organización deberá tener este riesgo en cuenta y fomentar espacios de reunión o integración entre sus empleados con la empresa.
7. En cuanto al empleo de herramientas tecnológicas, Trujillo (2021) señala que cuando una persona lleva mucho tiempo sin desconectarse de su trabajo, puede sufrir de: “una excesiva carga mental que provoca insomnio, irritabilidad, mal humor, desmotivación, agotamiento mental, falta de energía y menor rendimiento” (p. 267).

De lo expuesto, se desprende la fuerte incidencia de los riesgos psicosociales en el ámbito del teletrabajo, riesgos que deberían ser considerados por quienes mantienen trabajadores bajo esta modalidad con la finalidad de emitir las recomendaciones respectivas en cuanto al manejo correcto de los medios informáticos, establecer tiempos de descanso definidos y precisar los mecanismos para contrarrestar los efectos negativos que puedan surgir por este tipo de actividad.

De igual manera, la responsabilidad del trabajador para evitar conductas dañinas en sus labores telemáticas es clave. Es importante que pueda comunicar oportunamente a su empleador los problemas que pueden incidir en su salud como fruto del teletrabajo, a efectos de contribuir en la reducción y control de los riesgos laborales.

1.4.1 Enfermedades profesionales en el teletrabajo

Una vez planteados y analizados los riesgos en el teletrabajo, resulta pertinente enfocarse en el estudio de las enfermedades profesionales y su relación con el teletrabajo; debemos indicar que tanto la normativa del Código del Trabajo como la expedida por el IESS se refiere primordialmente a las enfermedades profesionales “comunes”, las que devienen de las actividades laborales tradicionales; por ello, resulta pertinente que en el presente estudio se realice un enfoque de las mismas en el contexto del teletrabajador.

El Art. 349 del Código de Trabajo señala: “Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor

que realiza el trabajador y que producen incapacidad”. De esta definición se desprenden dos características principales. 1) que no toda enfermedad del trabajador puede ser considerada como profesional sino solo aquella que tiene su origen y consecuencia en el trabajo que desempeña una persona y 2) que la enfermedad produzca incapacidad.

La falta de implementación de los cuidados necesarios, el no determinarse claramente las medidas de seguridad e higiene, no cumplir las recomendaciones previstas en el reglamento interno de trabajo, una jornada de labores desorganizada y saturada (sin el debido descanso), entre otros factores, pueden desencadenar una afectación en la salud del trabajador; como ya se dejó establecido, no toda afección en la salud del trabajador es considerada como enfermedad profesional.

Cualquiera que sea el factor de origen de la enfermedad profesional, éste tendrá una presencia en un transcurso de tiempo más o menos prolongado; el deterioro lento y gradual en la salud del trabajador está supeditado a un proceso cuya temporalidad dependerá de varios factores (como su peligrosidad, la salud misma del trabajador, el tiempo de exposición al mismo, etc.), debiendo considerarse los riesgos específicos a la salud del teletrabajador con motivo de su labor (como afecciones a la vista, por ejemplo). Luque y Ginés (2016), al respecto manifiestan:

(...) si bien existe una obligación empresarial de efectuar una evaluación de riesgos laborales), esta no puede extenderse al lugar de trabajo, por cuanto al ser éste móvil y elegido libremente por el trabajador, escapa del poder de dirección del empresario. En toda caso la ausencia de una evaluación específica de los riesgos existentes en el lugar de trabajo ad hoc utilizado por el trabajador, debe complementarse por la empresa mediante una adecuada formación e información en materia de prevención de riesgos laborales y la adopción de medidas de prevención adecuadas, por ejemplo medidas para contrarrestar las consecuencias negativas del trabajo prolongado mediante ordenador portátil (p. 78).

Para mayor abundamiento, a criterio de Muy (2021), respecto del teletrabajo, las enfermedades profesionales se manifestarán con mayor asiduidad que los accidentes por cuanto: “al tratarse de actividades relacionadas con el aislamiento y autonomía laboral, los teletrabajadores se ven expuestos a diversos riesgos cuyos efectos se presentan a mediano y largo plazo” (p. 9).

En relación a la clasificación de las enfermedades profesionales, las mismas están taxativamente enumeradas en el Art. 363 del Código del Trabajo, el cual, como ya se ha indicado anteriormente, se ocupa casi en su totalidad de las labores tradicionales que realiza el trabajador. De esta manera, las enfermedades profesionales están organizadas en 4 grupos: enfermedades infecciosas y parasitarias, enfermedades de la vista y el oído, otras

afecciones y síndromes respiratorios agudos causados por virus (este último grupo añadido recientemente con la emisión de la Ley de Apoyo Humanitario, emitida con ocasión de la pandemia causada por el COVID-19).

Si se considera las consecuencias y las ramas de actividad a las cuales aplican, las enfermedades contempladas en el régimen laboral claramente están previstas para las modalidades de trabajo tradicionales. Partiendo del texto del Art. 363 del Código del Trabajo queda en evidencia que las enfermedades laborales relacionadas con el teletrabajo cuentan con un escaso análisis y prácticamente no están considerados en el Código del Trabajo ecuatoriano, sin que se encuentre referencias al desgaste visual por uso del ordenador para las actividades laborales, trastornos psíquicos por la carga de trabajo excesiva, afecciones en el sueño por jornadas de trabajo desproporcionadas y sin cuidado, por citar unos ejemplos. La salud mental, por lo general, no suele considerarse y precautelarse en su justa medida, descuido que puede devenir en la aparición de múltiples inconvenientes, más aún en el teletrabajo, si las herramientas tecnológicas empleadas para ejecutarlo no se utilizan racionalmente. Tomasina y Pisani (2022), a este respecto, plantean:

La tensión derivada del trabajo aislado e individual, así como la relacionada con los conflictos entre las tareas domésticas y laborales, entre otros aspectos, son mencionados en múltiples artículos como problemas presentes en el teletrabajo, siendo causa de estrés laboral. En la esfera de los trastornos de la salud mental vinculados con el teletrabajo la literatura destaca las alteraciones del sueño, la ansiedad y la angustia, y la depresión. En el contexto de la pandemia de COVID-19, algunos investigadores relativizan el impacto del teletrabajo como causa de sufrimiento psíquico ya que se ubicaba en un contexto de alta tensión social por la propia pandemia (p. 152).

Por su parte, el Art. 364 del citado cuerpo normativo precisa: “Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno”. (Código de Trabajo, 2005). Asimismo, se contempla en el Art. 405 *ibídem* que la Comisión Calificadora de Riesgos, tiene la prerrogativa de informar a jueces y autoridades administrativas sobre enfermedades o lesiones sufridas con motivo del trabajo y la respectiva incapacidad que hubiera podido producirse, así como determinar la responsabilidad del empleador.

El riesgo de las enfermedades se potencia, si se toma en consideración que el ambiente laboral en el teletrabajo no depende exclusivamente de la responsabilidad del empleador, ni puede ser examinado en cualquier tiempo por un inspector de trabajo para garantizar que se empleen las medidas de cuidado necesarias. La responsabilidad también se extiende al

trabajador, quien debe colaborar para que el lugar en el cual desempeñe su trabajo sea el óptimo, acatando las directrices del empleador en cuanto a condiciones de higiene y seguridad; y ante cualquier indicio de afecciones en su salud, realizarse los chequeos médicos pertinentes.

Debe tenerse presente, por tanto, que en el contexto laboral ecuatoriano las enfermedades profesionales están expresamente consignadas y determinadas, con lo cual pretende evitar que cualquier tipo y grado de afectación por actividades realizadas por el trabajador sean consideradas enfermedades profesionales; sin embargo, se presenta el inconveniente de cómo proceder en el supuesto de enfermedades devenidas de nuevas modalidades, como el teletrabajo, que no están expresamente consignadas en la ley. En lo referente al teletrabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a través de sus dependencias correspondientes, debería realizar el seguimiento de enfermedades que se presenten con mayor frecuencia en el desarrollo de tal modalidad, lo cual se podría detectar con los reportes realizados por los empleadores y los trabajadores; afecciones como estrés, *burnout*, entre otros.

Respecto del síndrome de burnout, Hidalgo, et al. (2023) consideran que es un estado que se ha visto con mayor incidencia en los últimos años. La descripción de esta condición comenzó en el año 1970 por el psicólogo Freudenberg, quien se da cuenta del desgaste emocional que sufría a causa de un segundo empleo, siendo Cristina Maslach quien a través de un cuestionario denominado el Maslach Burnout Inventory (MBI), inventa una forma de identificar este síndrome. En este instrumento se incluyen tres aspectos definidos como: “agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP), y baja realización personal (RP)”. (p.3). Hidalgo, et al. (2023) señalan que el burnout puede producirse en varias facetas laborales, siendo el sector de salud donde se observa un mayor padecimiento de este síndrome.

De esta manera, resulta entendible que el burnout se presente con regularidad en el teletrabajo, más aún si las condiciones laborales y el tiempo para el cumplimiento de las labores es particularmente corto, debiendo adoptarse e implementarse las medidas que permitan contrarrestarlo. Así, de acuerdo Hidalgo et. Al (2023), el fomento de una adecuada inteligencia emocional en los trabajadores se convierte en una importante herramienta frente a este problema.

Vale mencionar, que a partir del año 2022 la Organización Mundial de la Salud incluyó al desgaste profesional o *burnout* como una afección de salud con ocasión del trabajo (Igartua, 2021), por lo cual, se ha dado un gran paso en torno a la consideración de este tipo de afecciones de salud; ante ello, es preciso que se proceda con una reforma de la normativa local para que estas afecciones de salud se incluyan entre las enfermedades profesionales reconocidas por la ley, tomando las medidas necesarias para tratarlas y prevenirlas.

En el contexto nacional, para que una enfermedad sea reconocida como tal y catalogada como profesional debe cumplir con los criterios preestablecidos y determinados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) emitidos en su resolución Nro. 513 emitida el 4 de marzo del 2016, debiendo mencionarse que tales criterios contemplan modalidades de empleo no vinculados con el teletrabajo. En el caso de enfermedades profesionales se debe probar que haya existido una relación causa-efecto, es decir, que se deriven por exposición a factores de riesgo relacionados con el puesto de trabajo y para ello están sujetas a criterios de diagnóstico. En esta resolución se determinan de manera taxativa los criterios de exclusión, tanto en el caso de accidentes de trabajo así como de enfermedades profesionales. En otro orden de ideas, con relación al teletrabajo, nuestro Código de Trabajo en el artículo innumerado a continuación del Art. 16 del Código del Trabajo señala:

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

El derecho a la desconexión aparece como un importante lineamiento a seguir por el empleador a efecto de prevenir enfermedades laborales. Álvarez (2020) manifiesta que el uso de los medios tecnológicos fomenta una conexión constante a las actividades laborales, y contribuye a la confusión de los límites entre el trabajo y el descanso; el desgaste en la salud por el uso en exceso de los medios tecnológicos es una suposición razonable, por ello, el legislador al regular el teletrabajo ha enfatizado que se debe respetar el derecho a la desconexión.

En la práctica laboral actual, es muy común el empleo de herramientas tecnológicas en las actividades diarias. Trujillo (2021) refiere que el uso constante de estos medios, más aún en el marco de la pandemia ocasionada por el COVID-19 ha provocado como resultado una conexión constante del trabajador definido como “hiperconectividad” y que esta conexión excesiva estaría perjudicando el derecho a salud y seguridad de un trabajador.

Así, las empresas que cuenten con personal en teletrabajo deben emitir una clara política de respeto al descanso del trabajador; a través de sus directrices internas de la empresa deben implementar los mecanismos para el ejercicio del derecho a la desconexión, así como tomar medidas para sensibilizar a los trabajadores sobre el uso moderado de herramientas tecnológicas para evitar la fatiga informática (Álvarez, 2020) sin perjuicio de que los

mecanismos que permitan un efectivo derecho a la desconexión puedan encontrarse regulados a través de convenios o acuerdos colectivos (Villalba, 2021).

Si bien se manifiesta que en aras del derecho a la desconexión el trabajador no está obligado a contestar a requerimientos de trabajo, es preciso referir que más allá de la voluntad de un trabajador de contestar o no a dichas peticiones, debe considerarse la obligación del empleador de abstenerse de emitir comunicaciones o requerimientos laborales durante el tiempo de descanso de sus trabajadores e indicar los mecanismos que le permitirán hacer efectivo este derecho a sus dependientes (Álvarez, 2020).

En ese sentido, Trujillo (2021) considera que si las empresas respetan este derecho a la desconexión de un empleado, ya sea que labore en un espacio físico de la empresa o a distancia, el nivel de carga mental y fatiga informática producto de su actividad no alcanzaría un nivel tan alto que pueda producir repercusiones en la salud de éste.

El peligro de las enfermedades profesionales radica en que son el producto de una o varias malas prácticas paulatinas que, de a poco, van minando la salud del trabajador, el cual puede descuidar bastante su integridad y no percatarse la afección o afecciones a su salud, hasta que las mismas presenten síntomas importantes o graves. Por ello, el énfasis de que trabajador y empleador unan sus esfuerzos, a efectos de que el trabajador tenga claros los objetivos a cumplir y la jornada de trabajo se desarrolle de manera consensuada y responsable, para lo cual el empleador debe asegurarse de la adecuada implementación de sus recomendaciones.

1.4.2 Accidentes de trabajo en el teletrabajo

Sobre los accidentes de trabajo, el Art. 348 de la norma laboral dispone: “Accidente de trabajo es 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” (Código de Trabajo, 2005). De igual manera el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establece que para que una contingencia sea catalogada como accidente de trabajo, debe producirse en el lugar del trabajo o incluso fuera de éste, siempre y cuando sea con ocasión de las actividades laborales (Art. 11).

La normativa reconoce el derecho a la indemnización que posee el trabajador en el supuesto de sufrir uno de estos accidentes. Así, el Art. 353 del Código del Trabajo dispone: “Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo: 1. Muerte; 2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo; 3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y, 4. Incapacidad temporal” (Código de Trabajo, 2005). Relacionando esta norma con el teletrabajo, resulta evidente que la variante que más podrá presentarse es la de incapacidad temporal ya que, salvo contadas excepciones, dada

la naturaleza misma del teletrabajo, sus consecuencias no suelen ser excesivamente dañinas al trabajador, cuando menos si se las compara con otro tipo de modalidades laborales; además, los accidentes tienen una muy baja incidencia si se los compara con las enfermedades profesionales.

En cuanto a los accidentes laborales en el teletrabajo Muy (2021) considera:

... comúnmente bajo teletrabajo se producen accidentes in itinere o en tránsito, es decir, los originados durante el desplazamiento que hace el empleado desde su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa. Si bien es cierto, esta figura mantiene al empleado en su domicilio la totalidad de la jornada laboral, pueden existir ocasiones en las que el teletrabajador preste servicios de forma mixta, es decir, unos días desarrolla sus servicios desde su casa y el resto en las instalaciones de la empresa. Asimismo, el trabajador puede realizar sus actividades en un telecentro o en alguna dependencia pactada con su empleador. A su vez, el teletrabajador podría salir de su casa para cumplir con alguna gestión laboral por órdenes de su empleador, o acudir a la matriz para dejar reportes, documentos o incluso cobrar su sueldo... (p. 34-35).

Asimismo, según la normativa laboral el accidente debe ser notificado. En efecto, el Art. 386 del Código del Trabajo dispone que debe notificarse ante el Inspector de Trabajo el accidente o enfermedad por parte de la víctima o sus representantes, o por el empleador (Código de Trabajo, 2015, Art. 386). Por su lado, el Art. 388 del cuerpo legal citado señala que el inspector que tenga conocimiento de esta notificación debe levantar la información y sentar un acta con lo que hubiere observado. De las normas referidas, se colige que un accidente laboral no debe tratarse de manera privada entre trabajador y empleador sino que se debe comunicar este hecho a la autoridad laboral para los fines de ley pertinentes.

En lo referente a la contingencia de accidentes, ésta es cubierta por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en razón únicamente de los accidentes que se produzcan como consecuencia del trabajo. Las prestaciones en relación a accidentes de trabajo se encuentran reguladas en el Reglamento del Seguro General de Riesgo de Trabajo.

En el caso del teletrabajo, el trabajador y empleador deben acordar en forma expresa y clara la manera de comunicarse la ocurrencia de estos sucesos, ante la actual falta de regulación expresa en la normativa laboral; además deben establecerse los mecanismos y tiempo para que el entorno laboral en el cual se desarrolla el trabajo sea examinado, sin que ello comporte un menoscabo al derecho a la intimidad del domicilio del trabajador.

Luque y Ginés (2016) consideran que en aplicación de la presunción de laboralidad aplicado al teletrabajo, el accidente de trabajo no será difícil de determinar siempre que éste se produzca en el lugar de trabajo (ya sea el domicilio o un telecentro) y durante el tiempo de trabajo, entendiéndose que previamente se ha establecido una jornada, horario y sistema de

control de actividades con el empleador; y en caso que no exista un horario determinado, le corresponde al trabajador acreditar que el accidente se dio durante sus actividades laborales; sin embargo, no se dará paso a la calificación de un accidente como de trabajo en caso que el empleador demuestre que no revista este carácter. (Ley General de Seguridad Social España, Art. 156). Se excluyen como accidentes de trabajo las lesiones o accidentes derivados del dolo o impudencia temeraria del trabajador que sufre el accidente.

1.5 Derecho a la protección de los trabajadores frente a riesgos laborales

En el marco del teletrabajo, Montalvo (2020) señala que el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa debe cumplir con la protección efectiva de los derechos de quienes laboran en esta modalidad, garantizándoles una igualdad de trato frente a los trabajadores presenciales. Lam (2021) considera que el teletrabajo requiere de una regulación objetiva para evitar que el mismo pueda ser objeto de una precarización laboral. Osio (2015) concuerda con esta visión e indica que es imperioso el desarrollo de un marco legal apropiado con el fin de que en la relación laboral no se desconozcan los beneficios de los teletrabajadores en cuanto a salud y seguridad; ni que se produzcan abusos contra los derechos del teletrabajador.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) también hace un énfasis en la necesidad de la emisión de regulaciones actualizadas sobre la responsabilidad del empleador en el cuidado de la salud y seguridad de sus teletrabajadores, así como de los derechos y responsabilidades de quienes llevan a cabo esta modalidad de trabajo para cuidar su salud y seguridad cuando se encuentran fuera de las instalaciones de la empresa.

Fernández y Bravo (2019) sostienen que en el marco del teletrabajo se debe regular en la norma laboral el tiempo de descanso del trabajador como una manera de velar por la salud de los trabajadores, en virtud de que en esta modalidad existe una tendencia por parte de empleadores y directivos a solicitar la realización de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo.

Por otro lado, Muy (2021) señala que además es preciso hacer hincapié en la regulación del derecho a la desconexión digital y la adopción de medidas tanto en el sector público como el privado, que permitan regular el uso razonable de las comunicaciones y herramientas digitales y así garantizar el descanso y el tiempo libre. Al velar por el cumplimiento de estos derechos, en efecto se estaría cuidando de la salud de los trabajadores, brindándoles una protección eficaz frente a los riesgos que pueden devenir de jornadas de trabajo extenuantes sin un descanso adecuado.

En el marco laboral, el derecho al descanso y a una jornada limitada es plenamente conocido y garantizado. Este derecho se ha plasmado como producto de diversos reclamos y protestas sociales, gracias a las cuales los trabajadores lograron que se reconozca en la ley la regulación de la jornada laboral.

Monesterolo (2018) define a la jornada de trabajo como “el tiempo que debe estar el trabajador a disposición del empleador en tanto no pueda disponer del mismo en beneficio propio” (p. 103), es decir, consiste en el tiempo que tiene que dedicar el trabajador para cumplir con sus obligaciones laborales. El Código del Trabajo vigente reconoce actualmente como jornada máxima de trabajo la de ocho horas diarias, sin exceder de cuarenta horas semanales (Art. 47). Por otra parte, la legislación reconoce excepciones en las cuales se puede ampliar esta jornada, que obviamente a su vez implicará el reconocimiento económico correspondiente.

Como tiempo de descanso obligatorio se ha establecido los días sábados y domingos o en caso de que no se pueda llevar a cabo en estos días en razón de las actividades, designar un tiempo igual entre semana para este descanso. (Código de Trabajo, Art. 50). A su vez, el Art. 51 de la norma referida determina: “El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas”.

Valga mencionar que actualmente, en los países de la Unión Europea, han surgido debates en torno a la posibilidad de reducir la jornada laboral para la conciliación de la vida privada y la laboral. Javillier (2007) al respecto señala:

El tema del tiempo de trabajo es de candente actualidad en Europa; esto responde a múltiples razones: la preocupación de conciliar vida privada (y en particular familiar) y vida de trabajo, la lucha contra la desocupación. Los más apasionados debates residen desde hace algunos años, en la reducción del tiempo de trabajo. Sin embargo, los Estados Miembros están lejos de compartir una problemática común en la materia. (p. 535-536).

Consecuentemente, podemos concluir que la actual jornada de trabajo y el correspondiente tiempo de descanso son susceptibles de cambio y podrán variar dependiendo del contexto geográfico y temporal, generándose nuevas regulaciones al respecto; sin embargo, al amparo de la norma vigente, se debe velar por la protección de los trabajadores frente a la imposición de una jornada laboral excesiva en pretexto de la disponibilidad de medios tecnológicos y donde no se le está garantizando la compensación económica por las horas de trabajo adicionales. La discusión no será sencilla, pero los acuerdos entre empleadores y trabajadores deben generarse para aumentar la productividad sin afectar la salud del obrero, y en el caso del teletrabajo garantizando en forma efectiva el derecho a la desconexión.

Chaves (2022) manifiesta que los trabajadores tienen derecho de gozar efectivamente de un tiempo de descanso sin que puedan ser contactados por sus empleadores a través de dispositivos digitales, lo cual se ha comenzado a incluir en los reglamentos internos de

empresas y contratos colectivos en España. De igual manera el autor enfatiza la importancia de contar con trabajo por objetivos para garantizar la desconexión.

En nuestra región latinoamericana, la reglamentación del derecho a la desconexión tiene una relación directa con la regulación del teletrabajo; por ello, varios países en América Latina han introducido, en su ordenamiento jurídico, leyes de teletrabajo a la par que disposiciones sobre la desconexión digital. Resulta lógico que los sistemas de control de horario de trabajo tradicionales revisten mayor complejidad al implementarlos a los teletrabajadores, en particular a los que teletrabajan off-line, es decir a aquellos que laboran sin la obligación de permanecer en línea con su oficina en un horario determinado (Chaves, 2022).

Como ya se mencionó en forma previa, la obligación de establecer las medidas requeridas para cuidar de la salud física y psíquica del trabajador le incumbe tanto a la parte trabajadora como empleadora: el empleador facilitando un ambiente adecuado, con medidas de higiene y salud que garanticen un desarrollo adecuado de las labores y el trabajador acatando las medidas y recomendaciones que le imparte su empleador. Asimismo, se determinó que el teletrabajo requiere de un compromiso y responsabilidad extra porque la normativa no regula en forma expresa estas nuevas modalidades de trabajo, por su reciente implementación en nuestra realidad.

Tanto con los trabajos tradicionales como con las nuevas modalidades laborales, el establecimiento de medidas elementales de seguridad es una tarea necesaria y elemental puesto que la prevención disminuirá la incidencia de los accidentes y enfermedades laborales. Javillier (2007) considera que el empleador una vez que ha determinado a través de una evaluación los riesgos a la salud y seguridad de los trabajadores, deberá emitir las directrices de precaución necesarias y considerar que el trabajador tendrá la capacidad para asumir las mismas.

El trabajo es una actividad humana que al estar constantemente evolucionando, requiere del cuidado y atención necesarios por parte de las autoridades. Así, el legislador, para garantizar la integridad y seguridad del trabajador, ha redactado en el texto normativo pertinente una serie de principios y prerrogativas, así como obligaciones que le incumben al empleador. Así, en el Art. 38 del citado Código del Trabajo se indica:

Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Por consiguiente, como premisa fundamental los riesgos laborales serán de responsabilidad del empleador, responsabilidad que parte de las correspondientes indemnizaciones que tiene que cubrir. Siendo el empleador la parte fuerte de la relación laboral, lógicamente, la

legislación le impondrá una mayor carga en la labor de reducción de los riesgos laborales, a la vez que, del mismo modo, le impondrá sanciones cuando sean los directos causantes de los riesgos laborales. El siguiente artículo innumerado del Código del Trabajo determina en forma expresa:

De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Por su parte, en la norma laboral se determina que es obligación de un empleador elaborar un reglamento de higiene y seguridad, siempre que cuente con más de diez trabajadores, mismo que debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo, indicando además que dicho reglamento debe renovarse cada dos años. (Código de Trabajo, 2005, Art. 434).

La OIT (2020) señala que al empleador le corresponde velar por la salud de sus trabajadores, lo cual aplica de igual manera para quienes se encuentran en teletrabajo, de lo cual se desprende que toda política de prevención frente a riesgos laborales debe contemplar las particularidades de esta modalidad. Si bien se establece que para los efectos, el teletrabajador se considera en igualdad, Penalva (2016) señala que en lo referente al amparo en materia de salud y seguridad para quienes se encuentran bajo esta modalidad, se generan una serie de interrogantes.

Ante este panorama, bien vale recordar algunas de las principales obligaciones del empleador relacionadas con la salud de sus trabajadores; según el Art. 42 del Código de Trabajo vigente, el empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones (numerales 2, 3, 8, 17, 31): instalar las fábricas, oficinas y demás lugares de trabajo, de conformidad a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo; indemnizar a los trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales; dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales que se requieran para realizar el trabajo, en condiciones adecuadas; facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades realicen en los locales de trabajo, para asegurarse del cumplimiento de las disposiciones respectivas; inscribir a los trabajadores en el IESS, desde el primer día de trabajo, dando aviso de entrada, avisos de

salida, particularmente de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y cumplir con las obligaciones previstas en las leyes respecto a seguridad social.

Además, el Art. 410 *ibídem* contempla la obligación del empleador de garantizar a sus trabajadores unas condiciones de trabajo que no impliquen peligro para su salud o vida. Concretamente, respecto del teletrabajo, al empleador se le atribuyen obligaciones adicionales: tiene un tiempo determinado para registrar el contrato de teletrabajo en el Sistema que para efecto determine el Ministerio de Trabajo; debe proveer los equipos e insumos necesarios para que se realice el teletrabajo; los valores que cancele el trabajador por servicios relacionados al teletrabajo, como el internet o telefonía, serán consideradas como parte de sus herramientas de trabajo; deben garantizar a sus trabajadores el derecho a la desconexión, una vez finalizada la jornada laboral la desconexión será de al menos 12 horas; debe contar con una política de desconexión que garantice y efectivice los derechos y principios expresados en este Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-237, entre otros.

Álvarez (2020) considera que la previsión es la respuesta a la obligación de cerciorarse que en el desarrollo de su labor, ningún trabajador sufra algún daño con ocasión del mismo. Esta previsión luego se traduce en la elaboración de un plan de prevención de riesgos del trabajo. Un plan de prevención en el trabajo parte de una evaluación de riesgos laborales e implica el conjunto de medidas que se implantarán con el fin de cumplir con su ámbito de protección de salud y seguridad. Este plan debe contemplar objetivos concretos, estrategias a adoptar y un control eficaz regulado a través de un sistema, además de un seguimiento continuo y la respectiva valoración de los objetivos iniciales propuestos (Luque y Ginés, 2016).

Para un plan eficaz de prevención de riesgos laborales, es importante que se realicen dos evaluaciones: la primera, una evaluación inicial, misma que se llevará a cabo de manera general y la segunda evaluación, posterior donde se pueda valorar el alcance de los riesgos detectados en la evaluación inicial, con la finalidad de diseñar las medidas preventivas necesarias. (Luque y Ginés, 2016).

Una de las interrogantes que se plantean en el ámbito de la prevención de riesgos laborales dentro del teletrabajo es definir cuál es el centro de trabajo. De conformidad con lo que señala la OIT el teletrabajo gracias a las tecnologías de información y comunicación se lleva a cabo fuera de las instalaciones del empleador. En este sentido, el domicilio del trabajador sí se considera como centro de trabajo, para los efectos de la evaluación de riesgos y las respectivas medidas de prevención que se emitan por el empleador.

Otra interrogante consiste en determinar cómo se va a llevar a cabo la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo, respetando el derecho a la inviolabilidad de domicilio del teletrabajador y su intimidad personal y familiar. Penalva (2016) manifiesta que debido a las particularidades en que se desarrolla el teletrabajo, pueden producirse dificultades en cuanto

a la implementación y el posterior control de las medidas preventivas, toda vez que las prerrogativas del empleador en cuanto a la inspección como medida de seguimiento de las normas de salud y seguridad, se encuentran limitadas por estos derechos.

Al respecto, Luque y Ginés (2016) plantean una serie de recomendaciones para los empleadores: En primer lugar, debe solicitarse previamente el consentimiento de un trabajador para poder ingresar a su vivienda o lugar de trabajo para llevar a cabo la respectiva evaluación de riesgos y así verificar que se está cumpliendo con las medidas de salud y seguridad determinadas por su empleador.

Además, se identifica que la evaluación de los riesgos laborales debe llevarse a cabo de manera puntual en la zona que ha habilitado el trabajador dentro de su domicilio o lugar de trabajo para realizar su prestación de servicios, sin que dicha inspección pueda extenderse a otras zonas de la vivienda; de igual manera, deben adoptarse ciertas garantías como por ejemplo establecer previamente cuál será el horario en que se va a llevar a cabo la visita al domicilio del trabajador, y realizar un aviso previo cuando se vaya a efectuar la visita.

Autores como Penalva (2016) sugieren que estas recomendaciones serían escasas para cumplir con una protección efectiva.

Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección... previsiones muy indeterminadas, plenamente respetuosas con el derecho a la intimidad, pero claramente insuficientes para garantizar el derecho a la seguridad y la salud de los trabajadores a distancia. (Penalva, 2016, p. 137-138).

Con la finalidad de efectuar el control de las medidas de prevención de riesgos laborales sin afectar el derecho a la intimidad de un trabajador, se ha sugerido como alternativa a la inspección física al domicilio del teletrabajador, que se realice el seguimiento a través de otros mecanismos, como es la contestación de un cuestionario o checklist por el trabajador mismo que será evaluado posteriormente por la empresa (Luque y Ginés, 2016).

Los riesgos laborales deben prevenirse por todos los medios que estén al alcance de trabajadores y empleadores, quienes deben responsablemente aplicar las medidas de protección que tengan como principal objetivo disminuir, evitar los accidentes y enfermedades laborales y, en el caso del teletrabajo, con mayor razón dadas las características propias del mismo y los vacíos normativos al respecto de su regulación en nuestro ordenamiento jurídico. Al respecto, Penalva (2016) refiere que deben definirse con claridad al accidente de trabajo y la lista de enfermedades profesionales para un teletrabajador con el fin de adoptar medidas adecuadas que permitan afrontar las contingencias que llegue a presentarse con ocasión de su trabajo.

Lo expuesto, da cuenta de que en razón de la incorporación relativamente reciente del teletrabajo en la realidad laboral de los países y que se incrementó a partir del año 2020 debido a la pandemia causada por el COVID-19, se ha dado sin el desarrollo normativo específico para esta modalidad laboral, generando inconvenientes en la aplicación práctica de salud y seguridad.

A pesar de la presencia de vacíos o lagunas en la norma ecuatoriana con respecto a los riesgos laborales en esta modalidad, con el empleo de los principios fundamentales contemplados en la vigente Constitución, se busca una implementación responsable del teletrabajo, en donde las actividades laborales desarrolladas en teletrabajo cumplan con las normas de seguridad, higiene y prevención, con el acuerdo y compromiso del empleador y trabajador.

La efectivización de los derechos debe plasmarse en la práctica. En el ámbito laboral, le corresponde a la autoridad respectiva a través de sus resoluciones velar por los derechos del trabajador. Bustamante (2013) señala: “En efecto, los funcionarios judiciales tanto los jueces y administrativos (Ministerio del Trabajo y Empleo) están obligados jurídicamente a prestar a los trabajadores, oportuna y debida protección, para la garantía y eficacia de sus derechos laborales”. (p.70).

La aplicación correcta y responsable de las medidas de higiene y prevención de riesgos laborales tanto por trabajadores y empleadores permitirá el resguardo de los derechos de los trabajadores, con la finalidad de que su salud y seguridad estén protegidas en todo momento y en caso de producirse alguna afección, el empleador pueda tomar las acciones pertinentes.

Capítulo 2: Marco jurídico e institucional de protección a los teletrabajadores en el Ecuador

2.1 Naturaleza jurídica del teletrabajo

El presente y futuro del trabajo de manera general se desenvuelve a través de la tecnología y la información. La era de la información parte de un contexto en el cual, la mayoría de las personas tienen contacto permanente y variado con los medios tecnológicos, con diversas plataformas digitales, tanto para el ocio y distracción como para el trabajo y los negocios. Si aplicamos este contexto al trabajo, las empresas pueden hacer uso de las herramientas tecnológicas que están disponibles en la actualidad para que sus empleados puedan realizar su oficio en lugares lejanos al de su matriz y en horarios mucho más flexibles a los tradicionales (OIT, 2019). Conclusión a la cual también podemos llegar si se considera el texto de la normativa Constitucional (Art. 11 numerales 3 y 8, Art. 325) o del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237.

La revolución digital y su avance en todas las áreas de comunicación e interacción humana deviene en un fenómeno del cual no podemos abstraernos; de hecho, uno de los factores que se emplean regularmente para evaluar el grado de desarrollo de un Estado es el acceso que tienen sus ciudadanos a los medios tecnológicos. Ahora bien, en pleno auge del uso de las tecnologías de la información y comunicación para el ejercicio e implementación de diversas labores, vale partir de una noción precisa sobre la naturaleza jurídica del mismo para comprender adecuadamente la implementación del teletrabajo en Ecuador.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el teletrabajo parte del concepto de trabajo a distancia, que consiste en aquel que se puede efectuar sea de manera total o parcial en un lugar diferente de un sitio de trabajo previamente establecido (OIT, 2020). Partiendo de este concepto, se puede definir al teletrabajo como: “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound y OIT, 2019, p. 3), en otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC, fuera de las instalaciones del empleador.

Villalba (2021) explica que en el teletrabajo se han manifestado diversas etapas o generaciones:

- a. Así, en una primera generación, identifica que el trabajo era realizado principalmente en el domicilio del trabajador.
- b. En razón del incremento en el uso de aparatos inalámbricos, se da paso a una segunda generación, en donde el lugar de teletrabajo no es relevante, pues los

mecanismos para esta actividad son de fácil transporte, de manera que se puede realizar en cualquier lugar.

- c. Finalmente, en cuanto al teletrabajo de tercera generación indica que “la oficina es virtual y el lugar donde se ubique el trabajador deviene, en cierto modo, indiferente” (p. 440).

El Art. Innumerado del Código del Trabajo (a continuación del Art. 16) indica:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa...

Con el citado artículo se marcó un nuevo paradigma en nuestro ordenamiento jurídico laboral, al ser la primera vez que en nuestro Código del Trabajo se reconoció y reguló el teletrabajo; por ello, es entendible que aún nos queda mucho camino que recorrer en el desarrollo normativo y jurisprudencial de esta modalidad laboral; y esto no aplica solo al Ecuador, sino a varios países latinoamericanos.

De acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia, en Latinoamérica la primera legislación respecto del teletrabajo surgió precisamente en dicho país en el año 2008 con la adopción de la ley 1221 del 2008 (MinTic, 2020); luego fue el Perú quien introdujo el teletrabajo el 5 de junio de 2003, mediante la Ley 30036, Ley del Teletrabajo, (debiendo considerarse que ya en el año 1991 había reconocido el trabajo a domicilio), teletrabajo cuya particularidad es desarrollarse en un lugar diferente al centro de trabajo a través de elementos de tecnología de la información y la comunicación (Vega, 2023). Brasil en el 2017 incorporó en su legislación laboral un capítulo sobre teletrabajo, mientras que Costa Rica lo hizo en el 2019; sin embargo, es durante el año 2020 que varios países de la región emitieron una ley de teletrabajo, como México, Chile, Argentina, Panamá y El Salvador y otros países lo hicieron en el 2021 como Uruguay y Paraguay (Terzakyan, 2021).

No obstante estos avances en la inclusión del teletrabajo en la normativa de diversos países latinoamericanos, un punto en común es la deficiencia que se presenta respecto de la rigidez en la regulación de las jornadas laborales y su antigüedad, lo cual resulta entendible al enfocarse, tanto la legislación laboral como la jurisprudencia, en las modalidades de trabajo y jornadas tradicionales. Al mismo tiempo, es perceptible que en nuestra región no existe una regulación sistematizada y completa en relación al teletrabajo, sus diversas modalidades, el derecho a la desconexión, entre otros.

De acuerdo con datos de un estudio realizado por Eurofound y la OIT (2019), el teletrabajo se comenzó a utilizar en los sectores de servicios financieros, los relacionados con las

tecnologías de información y comunicaciones y la administración pública. Sin embargo, durante la pandemia por causa del COVID19, el teletrabajo se presentó como un recurso indispensable para garantizar la salud de los trabajadores y a su vez mantener la productividad en la empresa (Álvarez, 2020).

La rapidez con que tuvo que implementarse el teletrabajo en el contexto de la pandemia para evitar el aumento de los contagios se define como teletrabajo forzoso (Marino y Delfino, 2020), cuya adopción aún se encuentra marcada por algunos vacíos normativos. Pese a que se ha ido superando la pandemia y las actividades laborales presenciales se han retomado, son varias las empresas que han decidido proseguir con el teletrabajo, siendo una modalidad laboral plenamente reconocida a nivel global y cuya regulación debe continuar evolucionando para suplir los vacíos jurídicos y garantizar la protección de los trabajadores.

El teletrabajo reviste características principales. De manera primordial, éste se identifica por el *uso de las herramientas digitales y tecnológicas* para cumplir con una determinada labor. Además, es *voluntario* porque supone el acuerdo tanto del empleador como del trabajador para *llevar a cabo la labor en un lugar distinto*, acuerdo que puede darse tanto al inicio como en el transcurso de la relación laboral (Álvarez, 2020). De igual manera, se mantiene una *comunicación elemental* con el empleador a través de las herramientas digitales previamente acordadas para verificar el cumplimiento del objetivo u objetivos predeterminados.

Entre las ventajas del teletrabajo se indica que se ha incrementado la productividad gracias al uso de este mecanismo, debido al ahorro en tiempo de desplazamiento y menores interrupciones durante la jornada. De igual manera, se considera que contribuye a la reducción de accidentes in itinere. Adicionalmente, puede contribuir lograr la inclusión laboral para personas de tercera edad, o con discapacidad, o de quienes se encuentran viviendo en zonas muy lejanas (Álvarez, 2020).

2.2 El teletrabajo en el Ecuador: situación actual

La regulación del teletrabajo en Ecuador se introduce con la emisión de los Acuerdos Ministeriales por parte del Ministerio rector del Trabajo. Así, a través del Acuerdo Nro. MDT-2016-0190 se buscó “regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado” (Acuerdo Nro. MDT-2016-0190, Art. 1), mientras que por su parte el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A reguló a esta modalidad para el sector público. En estos acuerdos se define al teletrabajador como quien desempeña sus actividades laborales fuera de la institución, ya sea de manera parcial o permanente.

Tomando en consideración la entrada en vigencia de la regulación del teletrabajo en el Ecuador, tanto para el sector público como privado, resulta interesante revisar algunas cifras respecto de su registro e implementación: Así, la OIT (2022) informa que:

... a julio de 2021, 7.299 empresas privadas habían implementado la modalidad de teletrabajo (Ministerio del Trabajo de Ecuador 2021b). El 45% de estas compañías pertenece al sector de servicios, el 18% al sector comercio y el 37% se distribuía entre otros sectores económicos (Vásconez y El Comercio 2022). De acuerdo con una encuesta realizada por PricewaterhouseCoopers en 2021, el 74% de las grandes y medianas empresas encuestadas en Quito y Guayaquil contemplaban mantener el teletrabajo como un esquema de servicios a largo plazo (La Hora 2021). La misma encuesta indica que, para esa fecha, el 84% de las empresas encuestadas se encontraba bajo un esquema mixto de presencialidad y telepresencialidad, mientras que el 12% se encontraban en presencialidad plena (Gestión Digital 2021). (p. 6).

Este estudio de la OIT también precisa:

... a noviembre de 2021, de acuerdo con cifras las oficiales, solo 108.940, equivalente al 25% de las 444.302 personas registradas como teletrabajadoras, efectivamente prestaba sus servicios bajo esa modalidad (Primicias, 2021). Una encuesta practicada con más de 322 empresas, entre noviembre de 2020 y enero de 2021, en las ciudades de Quito, Guayaquil, Machala y Loja, revela que el 21% de los trabajadores de las empresas encuestadas se encontraban teletrabajando (Oficina Internacional del Trabajo 2021). Esto sugiere que, para comienzos de 2021, el 80% de los trabajadores de las empresas encuestadas se encontraban prestando servicios de forma 100% presencial (OIT, 2022, p. 6).

Vale la pena destacar que, de conformidad a este estudio, en el caso ecuatoriano se presentan grandes limitaciones respecto de los datos disponibles por cuanto el Ministerio del Trabajo no publica estadísticas relativas al registro administrativo de teletrabajadores; además, no existen investigaciones con alcance nacional sobre la apropiación efectiva del teletrabajo entre empresas y trabajadores (OIT, 2022). En una sociedad, como la nuestra, que atravesó las graves consecuencias y secuelas de una pandemia, vale subrayar que de conformidad a los datos más recientes existe una tendencia a la reducción en el teletrabajo, lo cual se produjo por el retorno al trabajo presencial (OIT, 2022); recordemos que, precisamente, el auge del teletrabajo en nuestro país (como en muchos otros) se dio como respuesta a las medidas de restricción de movilidad y prohibición de aglomeración de personas que implementaron las autoridades para contener los contagios de COVID-19.

En marzo de 2020, el gobierno ecuatoriano, emite el decreto de emergencia sanitaria en el territorio nacional, disponiendo varias medidas para hacer frente a este problema, entre ellas, el aislamiento preventivo para evitar el incremento masivo de nuevos casos positivos de contagios (Decreto Presidencial Nro. 1017, 2020) por lo cual un gran número tanto de instituciones públicas como de empresas privadas comenzaron a utilizar la figura del

teletrabajo a fin de evitar la pérdida de plazas de empleo y poder continuar con el desarrollo de sus actividades laborales.

En este marco se promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el mes de junio de 2020, desarrollada con la finalidad de emitir regulaciones de carácter económico, tributario, laboral, para generar un equilibrio en la economía nacional, ley mediante la cual se incorpora al teletrabajo en el Código de Trabajo ecuatoriano. A través de esta norma, se incorpora al teletrabajo dentro de la codificación del Código de Trabajo, en un artículo innumerado después del Art. 16. Así, 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 empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Código de Trabajo, Art. Innumerado a continuación del Art. 16).

En este mismo artículo también se distinguen algunas formas del teletrabajo, así: 1) Autónomos 2) Móviles, 3) Parciales, 4) Ocasionales. Son autónomos quienes laboran fuera de las dependencias de la oficina y escogen el lugar donde llevarán a cabo sus actividades. Se considera móviles a quienes no cuentan con un lugar definido para el desarrollo de sus actividades, puesto que se basan en tecnología móvil. Son parciales a quienes pueden trabajar ciertos días en su casa y otros días en la oficina. Ocasionales, quienes optan por esta modalidad en ciertas circunstancias previamente acordadas (Código de Trabajo, Art. Innumerado a continuación del Art. 16).

A través de este artículo también se aclara que los teletrabajadores cuentan con todos los derechos individuales y colectivos, reconocidos por el Código de Trabajo, así como beneficios sociales, siendo concordante con el Art. 3 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-237, que señala:

El teletrabajo reviste de todos los derechos y garantías laborales establecidas en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que los empleadores deberán tomar las medidas adecuadas para que las personas que laboren bajo esta modalidad gocen de los mismos derechos que tienen las personas que trabajan en modalidad presencial...

Asimismo, el citado artículo innumerado (siguiente al Art. 16 del Código de Trabajo) establece condiciones de trabajo como el respeto a la jornada, derecho a la desconexión, provisión de equipos e insumos por parte del empleador para las labores, entre otras. De esta manera, se colige que esta modalidad de trabajo puede ser utilizada por el empleador de acuerdo a las necesidades de su negocio siempre en el marco de respeto a los límites regulados por la normativa laboral.

Se dispone en esta ley que el desarrollo de la normativa secundaria para la regulación del teletrabajo se dará por parte de la autoridad del trabajo por lo que se emite el Acuerdo MDT-2020-181 de 14 de septiembre de 2020, mismo que contiene las directrices para la aplicación del teletrabajo según la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; luego, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 (el 23 de diciembre del 2022), que contiene las directrices que regulan el contrato de teletrabajo y los lineamientos del derecho de desconexión laboral, acuerdo que se encuentra actualmente vigente (derogando el Acuerdo MDT-2020-181), regulando el teletrabajo en el sector privado. Además, con fecha 10 de marzo de 2022, el Ministerio de Trabajo expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 a través del cual se emite la Norma Técnica que regular el teletrabajo en el sector público, mismo que deroga a los Acuerdos Ministeriales MDT-2017-0090-A, y MDT-2020-076. El Art. 4 del Acuerdo MDT-2022-237 determina:

Las partes podrán pactar, en cualquier momento, que la prestación del contrato de trabajo se realice mediante la modalidad teletrabajo, debiéndose definir el periodo de vigencia. El teletrabajo también puede ser originario, en cuyo caso el trabajador inicia sus labores bajo esta modalidad pudiendo posteriormente y de conformidad con el contrato cambiar hacia presencial, de forma ocasional, parcial o permanente. En todos los casos, se deberá respetar la jornada máxima, los días de descanso y el pago de horas extraordinarias y suplementarias.

En este sentido, se desprende que para la adopción de la modalidad del teletrabajo en el Ecuador, las partes pueden acordar en cualquier momento que la prestación laboral se efectúe mediante teletrabajo; del mismo modo, la relación laboral puede iniciarse mediante la modalidad de teletrabajo (en cuyo caso se le denomina teletrabajo originario), adoptándose una flexibilidad en la modalidad ya que, dependiendo de las necesidades, el teletrabajador podrá variar a una modalidad presencial, en forma ocasional, parcial o permanente, lo cual pone de realce la flexibilidad de esta nueva modalidad laboral, que no obstante, debe acogerse a la jornada máxima permitida, respetando los días de descanso y reconociendo debidamente el pago de horas suplementarias y extraordinarias.

Por otra parte, el Art. 6 del Acuerdo MDT-2022-237 ordena: “El teletrabajo podrá realizarse en el lugar convenido por el empleador con el trabajador, pudiendo ser su domicilio u otro lugar determinado”; como ya se dejó planteada previamente esta inquietud, en el desarrollo de este trabajo, efectivamente queda de realce el compromiso mutuo que deben adoptar empleador y obrero en el desenvolvimiento de la modalidad de teletrabajo, asumiendo cada uno las obligaciones que le corresponden con madurez y compromiso; de tal forma, que conforme la citada norma, puede acordarse de que el teletrabajo se realice incluso en el domicilio del trabajador.

Además, el Art. 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT 2022-237 ordena:

Le corresponde al empleador proveer los equipos e insumos necesarios para la realización del teletrabajo, de conformidad al Código del Trabajo. Los valores que se cancelen al trabajador por los servicios asociados al teletrabajo, como telefonía o internet, serán considerados como parte de sus herramientas de trabajo y, por lo mismo, no serán parte de la masa remunerativa de conformidad con lo establecido en el artículo 95 del Código del Trabajo. El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.

Se puede apreciar que la norma busca asegurar el derecho tanto de los trabajadores como de los empleadores. Así, por una parte se precisa como una obligación del empleador el dar los equipos e insumos requeridos a los operarios para que se efectúe el teletrabajo de conformidad al Código de Trabajo, por lo que los trabajadores pueden exigirle al mismo que les suministre dichos insumos.

No obstante, el valor que se cancele al trabajador por servicios asociados al teletrabajo, como internet y telefonía, será considerado como herramienta de trabajo, no formará parte de la masa remunerativa conforme lo establecido en el Art. 95 del Código de Trabajo; no existe duda alguna que el internet y telefonía, dada la práctica actual, son herramientas de trabajo que se emplean para desarrollar la modalidad de teletrabajo, no resultando coherente que los valores que se les entreguen por tales servicios formen parte de la masa remunerativa. Asimismo, se busca un balance en el desenvolvimiento de las labores; el empleador tiene la obligación de otorgar a sus operarios los equipos e insumos necesarios requeridos para el teletrabajo y éstos deben responder por el cuidado y resguardo de las herramientas y equipos que se les entregan, debiendo guardar la debida confidencialidad de la información que les es suministrada para el desarrollo de la labor; existe, por tanto, una responsabilidad compartida y legítima.

Para concluir con esta parte del estudio, vale insistir en que el teletrabajo, dado su naturaleza, es sujeto de cambios y variaciones que no se contemplan ni observan (con tal frecuencia) en las modalidades tradicionales, por ello, la normativa pertinente debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a la variabilidad del teletrabajo y la necesidad de regularlo. En este sentido, se ha dispuesto que las partes pueden acordar cualquiera de las modalidades de teletrabajo descritas en la normativa vigente (Art. 5 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237), dando pie a que, incluso, en un futuro se puedan implementar, con resguardo normativo, modalidades que ahora mismo no están previstas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales obviamente surgirán de la evolución de las tecnologías que existen en la actualidad o

el surgimiento de otras, en cuyo caso, igualmente se debe velar por su efectivo cumplimiento, así como el resguardo de las prerrogativas laborales.

2.2.1 La relación trabajador-empleador en el teletrabajo

Con el teletrabajo cambia el paradigma tradicional del trabajo, donde el trabajador puede realizar su labor desde su propio hogar, en un tiempo que principalmente va a ser regulado por él mismo. Si bien, otras formas de trabajo, anteriormente, han permitido que los trabajadores cumplan con sus funciones fuera de su lugar ordinario de labores, esta aplicación fue excepcional; mientras que en la modalidad de teletrabajo esta excepción se vuelve regla, añadiendo el uso de tecnologías de la información para el cumplimiento de las actividades laborales.

Partiendo de este hecho, donde el trabajo se va a desarrollar en un nuevo ámbito espacial y la relación del trabajador y su empleador está marcado por la distancia física entre ambos, va a cambiar la forma en la cual el empleador y el trabajador se relacionan y comunican. Desde esta perspectiva, se entiende como una necesidad el crear un vínculo de confianza entre el empleador y el trabajador, para lo cual es preciso determinar previamente las condiciones en que se va a desarrollar el teletrabajo, de conformidad a la normativa vigente y las condiciones particulares que se establezcan en el contrato de trabajo.

Se ha planteado que el teletrabajo constituye una nueva modalidad que plantea muchos desafíos, como el de generar una adecuada relación obrero-patronal para que pueda desenvolverse en forma efectiva y conforme a la normativa legal; ciertamente, en el teletrabajo la relación laboral se aleja del modelo tradicional por sus características intrínsecas, como el horario y lugar de trabajo, por ejemplo y debe adaptarse a las necesidades del empleador, del trabajador, a las herramientas que estén disponibles para su realización, a las exigencias de un mercado competitivo, etc. Una característica importante de la relación trabajador-empleador en el teletrabajo es la flexibilidad. Mella (2015) expone que el trabajo a distancia contribuye a la flexibilidad dentro de una compañía pues permite que se desarrollen nuevas plazas de trabajo contribuyendo así a la productividad de la empresa, promoviendo la autonomía, descentralización y movilidad.

No obstante, esta necesaria adaptabilidad que debe presentarse en la relación laboral del teletrabajo, la misma no debe ni puede cambiar la normativa laboral; tanto los trabajadores como empleadores deben ejercer sus derechos y obligaciones en el marco regulatorio que determina la ley: los teletrabajadores deberán cumplir con su jornada laboral, acatar las directrices que les impartan los empleadores y éstos deberán conceder los medios y herramientas adecuados a sus trabajadores para que se pueda desarrollar la labor que se les encomiende, por citar un ejemplo, conductas que están previstas en la normativa laboral.

Desde esta perspectiva, se entiende como una necesidad el crear un vínculo de confianza entre el empleador y el trabajador, para lo cual es preciso determinar previamente las condiciones en las cuales que se va a desarrollar el teletrabajo, de conformidad a la normativa vigente y las condiciones particulares que se establezcan en el contrato de trabajo.

Villalba (2021) manifiesta que la empresa deberá determinar la carga laboral que asignará a los empleados, así como fijar con claridad los objetivos a lograr, debiendo informar el patrono al operario a través de qué medios tecnológicos va a desarrollar esta función, así como los indicadores que se emplearán para evaluar la calidad del trabajo. Con ello, el empleador mantendrá un necesario control de las actividades y labores que se cumplan en el teletrabajo y el trabajador tendrá claros cuáles serán los controles a los que será sometido.

Otra característica importante de la relación trabajador-empleador en el teletrabajo es la flexibilidad de la misma. Mella (2015) expone que el trabajo a distancia contribuye a la flexibilidad dentro de una compañía pues permite que se desarrollen nuevas plazas de trabajo contribuyendo así a la productividad de la empresa, y donde se promueve la autonomía, descentralización y movilidad.

Tomando en consideración estas características, aplicando en forma adecuada y oportuna los lineamientos que plantea la normativa pertinente, el teletrabajo no sólo será una nueva modalidad laboral, se convertirá en una útil herramienta para enfrentar y resolver diversos problemas que se pudieren presentar en la realización del trabajo: restricciones en la movilidad y reunión de las personas, una eventual imposibilidad del trabajador de cumplir su labor en forma presencial (accidente, enfermedad, etc.); además, el teletrabajo puede convertirse en una forma de aumentar la productividad de la empresa o negocio al reducir los costes de traslado, alimentación del trabajador.

Es preciso referir, que el teletrabajo no puede imponerse en forma forzosa, cuando las circunstancias no lo permitan, ya sea por la naturaleza misma de la labor o por la imposibilidad del trabajador de utilizarlo al no tener acceso a las tecnologías de la información requeridas para la labor. El teletrabajo se debe entender y emplear como una herramienta que facilita cumplir las actividades mas no como una carga o imposición, ya que de hacerlo se atenta contra su razón de ser y la normativa que lo regula.

En este contexto, en el Art.10 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 se indica: "Toda circunstancia que impida la ejecución de labores en teletrabajo, deberá ser notificada de manera inmediata por el trabajador al empleador, sin que aquello signifique el fin de la modalidad. Las partes acordarán sobre la continuidad del teletrabajo". Nuevamente, debemos poner de realce la responsabilidad que tiene que asumir el obrero al desenvolverse laboralmente mediante el teletrabajo. Si se emplea tal modalidad no es por capricho sino por una necesidad práctica, por ello, en el supuesto de darse una eventualidad que imposibilite

al obrero la ejecución del teletrabajo, debe notificar inmediatamente a su empleador para que se adopten las medidas necesarias; lo cual no implicará la terminación del teletrabajo, teniendo la posibilidad, las partes, de consensuar respecto de la continuidad de esta modalidad laboral.

2.2.2 Particularidades sobre la contratación bajo la modalidad de teletrabajo

Evidentemente, como en cualquier otro tipo de relación laboral, los derechos y obligaciones del trabajador, cuando menos en su parte más esencial, resulta preferible que consten en un contrato por escrito. En este contrato se deben acordar los elementos esenciales de esta nueva modalidad de trabajo para que la actividad se pueda desarrollar con la agilidad requerida y, principalmente, para que tanto el empleador como el trabajador tengan el conocimiento necesario de cómo se va a desarrollar la actividad y controlar la calidad del producto o servicio resultante.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, del 14 de septiembre del 2020, en forma particular, establecía en su Art. 10:

De los nuevos contratos de teletrabajo.- Los nuevos contratos de trabajo que apliquen esta modalidad deberán celebrarse por escrito y contendrán los requisitos establecidos en el artículo 21 Código del Trabajo. Podrá fijarse un período de prueba en aquellos casos en los que no se trate de un cambio de condiciones en una relación laboral ya existente. Esta modalidad no modificará las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, ni las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

En el vigente Acuerdo MDT-2022-237 no se contempla dicha obligación, haciendo referencia en su Art. 4, previamente citado, que el empleador y trabajador en cualquier momento podrán acordar que la prestación del contrato de trabajo se efectúe mediante teletrabajo. Sin embargo, no debemos perder de vista las ventajas que concede la formalización de la relación laboral mediante un contrato por escrito, cuyos requisitos están contemplados en el Art. 21 del Código del Trabajo, de los cuales destacamos los siguientes: 1) la clase del trabajo materia del contrato, 2) manera cómo va a ejecutarse la labor y 3) el lugar en el cual va a ejecutarse el trabajo.

Ahora bien, dada la novedad de esta modalidad de trabajo, resulta coherente que sus principales particularidades consten en el respectivo contrato por escrito; de esta manera será más fácil la protección de los derechos del trabajador, así en el caso de alguna controversia contará con el documento pertinente que contiene expresamente sus derechos y obligaciones, lo cual es más complejo de comprobar en el caso de un contrato verbal. Por otro lado, no se debe perder de vista que el teletrabajo no constituye, de por sí, un tipo de contratación; el teletrabajo, por norma general, es una manera de efectuar el trabajo mas no

un tipo de contrato; por tanto, puede aplicarse a los diferentes contratos laborales que existen como a tiempo parcial, indefinido, por obra cierta, de temporada, etc.

En el Ecuador es comúnmente aplicada la práctica de la contratación laboral verbal; en este contexto, la obligación de que el teletrabajador tenga su respectivo contrato de trabajo por escrito es una garantía no sólo para él sino también para el empleador, en donde se podrá establecer la jornada de trabajo, cómo, dónde y cuándo se va a desarrollar la actividad laboral. En resumen, mientras más claras sean las condiciones en que se desarrollará el teletrabajo, la labor será más productiva.

En el Ecuador, el empleador tiene la obligación de registrar los contratos originarios de teletrabajo en el plazo de treinta días, mientras que en el sistema que el Ministerio del Trabajo establezca para ello; por su parte, si se pacta la modalidad de teletrabajo en un contrato vigente, el empleador tendrá el plazo de 15 días para registrar (en el sistema que determine el Ministerio de Trabajo) el período en que se desarrollará el contrato en la modalidad de teletrabajo (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, Art. 9).

Recordemos, como se planteó previamente, que el trabajador podrá retomar sus actividades de forma presencial (de conformidad con el respectivo contrato) de forma permanente, parcial u ocasional (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237, Art. 7).

En cuanto a la jornada laboral, el teletrabajo se reviste de cierta flexibilidad, pero no puede extenderse demasiado. Lam (2021) explica que “el empleador continúa obligado a garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de sus empleados, a cubrir los gastos y riesgos profesionales en que puede incurrir y a respetar el horario de trabajo” (p. 470- 471).

De acuerdo al criterio vertido por Toxqui (2021) es un hecho innegable que los patrones, por la superioridad que les concede ser los dueños del capital y decidir la permanencia de un trabajador en su puesto laboral o una mejora en su remuneración, tienen el poder de exigirle un mayor rendimiento y esfuerzo en sus labores en un tiempo determinado, incluso en el caso de tareas que por su complejidad o novedad requieran un mayor uso de horas al día. En el contexto de esta realidad, la exigencia legal de un contrato de teletrabajo por escrito facultará un control que promueva menos explotación laboral y jornadas de trabajo razonables.

Por otra parte, para redactar apropiadamente un contrato de teletrabajo, se debe considerar cuáles son las obligaciones que se deben cumplir, si los equipos que se utilicen serán dados o no por la empresa, el sistema que se utilizará para desarrollar las actividades laborales así como identificar a quién se deberá notificar problemas de conexión o con el software (Gamarra, 2022).

Álvarez (2020) señala que, a fin de velar por el trabajador en esta modalidad, es preciso que se especifique cómo se van a afrontar los gastos generados por el uso de recursos de electricidad, internet, si el trabajador va a utilizar su propio computador o si éste será facilitado

por la empresa. De igual manera considera que es importante que se brinde capacitación para el uso de equipos y programas para que el trabajador pueda desempeñarse eficazmente. Igualmente, debe ser claro el medio telemático con el cual se efectuará las labores.

Los docentes, los jueces, los servidores públicos, entre otros, suelen utilizar la plataforma digital zoom para cumplir con las labores correspondientes; en la pandemia fue prácticamente el único medio con el cual se pudieron ir retomando las funciones de muchos trabajos e, incluso en estos días, aún lo siguen implementado como alternativa. En este caso, un computador, laptop, etc., una cuenta de zoom y el acceso al internet fue la infraestructura elemental requerida para poder trabajar. Los empleadores deberán dejar plenamente claro al trabajador cuál será la infraestructura tecnológica que se requerirá para el desarrollo de la tarea, lo cual dependerá de la complejidad de la labor, lo cual debe consignarse específicamente en un contrato por escrito, así como por cuenta de quién será su financiamiento. Al ser lo más claros posible, respecto de las obligaciones a cumplirse en forma remota, a quién se debe notificar inconvenientes suscitados por problemas en los medios telemáticos para cumplir las labores (conexión a internet, cuenta de zoom, etc.) más óptima y ágil será la respectiva relación laboral.

En el contrato de teletrabajo debe consignarse específicamente los controles a los cuales será sometido el trabajador; luego, de manera previa éste sabrá como su patrono vigilará sus actividades; obviamente, no podrá inspeccionar el hogar del trabajador directamente ni tendrá capataces que puedan hacerlo; no obstante, al desarrollarse la labor por medios telemáticos igualmente se podrá controlar la actividad laboral con los mismos medios. Además, el establecimiento previo de objetivos a alcanzarse, el cumplimiento de metas sería el mejor mecanismo para controlar el desarrollo de la actividad laboral remota así como para mantener y mejorar la calidad del producto o servicio ofertado. Así, se puede concluir que la negociación contractual es abierta, directa y cambiante; la determinación de los controles y objetivos a cumplirse es tan importante como acordar el salario y la jornada laboral.

En el teletrabajo, la adecuada implementación de un contrato por escrito, reglas claras, medios tecnológicos adecuados, capacitación, controles, respeto de la jornada y derecho del trabajador puede parecer simple de cumplir y llegar a subestimarse, sin embargo, a la postre resulta en efectividad y eficiencia para la empresa.

2.3 Descripción de los principales problemas laborales de los teletrabajadores y el derecho a la desconexión

Las diversas tecnologías que permiten la interconexión de millones de personas son una herramienta que está en continuo desarrollo y perfeccionamiento. Cada vez más son las personas que están absortas en este panorama de “conexión permanente” ya sea para

desarrollar una labor o por simple ocio. En el campo laboral, lo idóneo es el uso y aprovechamiento razonable de tales tecnologías para mejorar la productividad.

Las tecnologías de la información y comunicación han facilitado un proceso de transformación económica. Tal es así que el manejo de las diversas destrezas que permitan su uso y manipulación ya no sólo son un requerimiento sino una exigencia en un mercado laboral cada vez más competitivo. Las denominadas TIC constituyen un mecanismo fundamental para optimizar la productividad de un trabajo, a la vez que se consigue este resultado sin afectar la calidad del producto o servicio ofertado (Barrionuevo, 2021). Por ende, debe buscarse la optimización de las prácticas del teletrabajo sin afectar sus derechos laborales; en este contexto, una buena fórmula es partir del marco referencial que brinda la ley a efectos de evitar extralimitaciones perjudiciales.

Es lógico que toda innovación involucre una serie de retos y problemas que deben sobrellevarse y superarse. En el caso del teletrabajo, no son pocos los inconvenientes que podrán presentarse antes y durante la implementación de dicha modalidad laboral; es un compromiso conjunto, de empleadores y trabajadores, encontrar las soluciones más viables para cumplir con esa modalidad y así aprovechar de mejor manera las bondades que brinda. Como uno de los problemas de una persona en teletrabajo, se encuentra la falta de capacitación sobre las tecnologías mediante las cuales se realizará las labores en esta modalidad.

Otro problema de esta modalidad constituye los riesgos a los que puede estar sometido el teletrabajador, mismos que son variados y de intensidad diversa, dependiendo de su rama de actividad. Así, según Pérez (2021) entre estos riesgos, se puede destacar: a) saturación por exceso de información (ya sea con llamadas, mensajes, correos electrónicos, etc.); b) la fatiga informática; c) la hiperconexión; d) los conflictos familiares ocasionados por la falta de conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Martínez (2012) concluye que el teletrabajo necesita de un perfil de empleado especializado y con competencias específicas y que se encuentra pendiente de establecer en la legislación de manera clara las condiciones en que las empresas controlarán la seguridad del lugar de trabajo y conferirán los equipos necesarios para la labor, así como el pago de servicios como electricidad e internet, además de señalar las condiciones para la pertinencia de despidos, vacaciones y respeto al espacio privado del teletrabajador.

Tomando en consideración que el teletrabajo requiere de una preparación especial, además de adecuación del espacio y tiempo en el cual se desarrollará la labor, tampoco puede desatenderse su descanso normal y suficiente para que desarrolle estas actividades de una forma lúcida y óptima. No debe perderse de vista lo determinado en el Art. 13 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237:

El empleador deberá garantizar que el teletrabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones de acuerdo con los tiempos establecidos en el Código del Trabajo. Conjuntamente tendrá derecho a llevar una vida personal plena y pasar tiempo de calidad con su familia.

Una persona que está pendiente de su trabajo la mayor parte del día desatenderá otros aspectos de su vida como la familia, salud, tiempo para cumplir con otras actividades. Una hiperconectividad a la postre puede derivar, dependiendo del grado de afectación, en enfermedades laborales o ser más susceptible a los accidentes de trabajo. Por lo tanto, para que el teletrabajo sea eficiente, operativo y más dinámico, no puede desatenderse el descanso necesario, con ello, generará una estabilidad, hábitos saludables de trabajo, lo cual preservará su salud, a la vez que potenciará su productividad.

En el contexto ecuatoriano, el Art. 12 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 resulta claro al determinar:

Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión, sin distinción del tipo de contrato que les rija e implica una garantía de dignidad laboral, salud integral, recreación y equilibrio entre la vida personal y profesional. Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. Las personas que cumplan funciones de dirección, confianza y manejo en la empresa no estarán sujetas a las reglas de desconexión.

Lo que pretende la norma es resguardar el tiempo requerido por el trabajador para su descanso, lapso en el cual no debería recibir comunicaciones, órdenes ni otros requerimientos de su empleador; un trabajador estresado y saturado de trabajo será menos eficiente que uno que tenga un descanso apropiado. Por ello, la ley incluso exige un descanso, a efectos de evitar problemas de salud en los trabajadores.

De igual manera, el Art. Innumerado a continuación del Art. 16 del Código del Trabajo, manda:

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

Consecuentemente, no hay duda de que el derecho a la desconexión, del cual goza el teletrabajador, está en vigencia y con garantía normativa; la mayoría de los riesgos a los que puede estar sometido un teletrabajador se vinculan con un irrespeto del derecho de desconexión, por lo cual su entendimiento y resguardo resultan claves para poder implementar un teletrabajo óptimo y no nocivo para la salud de los trabajadores.

A criterio de Pérez (2021) el derecho a la desconexión tiene aplicación fuera de las horas de trabajo, a efectos de garantizar el descanso diario, semanal y anual del trabajador. De igual manera plantea la posibilidad de establecer pequeños descansos dentro de la jornada en labores que demandan altos niveles de estrés, lo cual se podría acorar dentro de la negociación colectiva. En las grandes empresas, los trabajadores, a través de sus sindicatos o gremios, deben y pueden adoptar mecanismos para que sus empleadores asuman políticas internas que garanticen el descanso apropiado de sus operarios, exigencias que naturalmente deben ser consensuadas y negociadas.

La ley debe apoyar todo mecanismo que busque propender a la protección de los derechos laborales. Si bien el contexto legal ayuda al establecimiento de parámetros respecto del desarrollo y control del trabajo, “las estrategias de participación colectiva desde los Convenios Colectivos de Trabajo y la participación de los sindicatos permitirán una adecuación concreta a los diversos escenarios del teletrabajo”. (Lam, 2021, p. 473).

Al tener claro que la negociación colectiva es un medio eficiente para la presión en el mejoramiento de las condiciones laborales, y siendo el teletrabajo una modalidad nueva en el Ecuador, resulta conveniente tomar en consideración las experiencias generadas en otros Estados. Así, vale tener en cuenta lo siguiente:

Entre los primeros ejemplos de regulación del teletrabajo y desconexión digital en la negociación colectiva destaca, por lo que respecta a España, el convenio colectivo de AXA Seguros, con una regulación escueta y dirigida, fundamentalmente, a proteger el derecho al descanso, configurado sobre la base de no actuación del trabajador y guardando silencio sobre la actuación empresarial al respecto. Otros ejemplos de convenios a destacar serían el de la empresa EUI Limited. Sucursal España (2018), el del grupo Marítima Dávila (2018) que junto al reconocimiento del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios en la empresa, señala que «sin perjuicio del respeto de los derechos de los trabajadores y su derecho a la desconexión, se pretende con esta regulación fomentar la productividad, la atención al cliente de la empresa y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores» (Pérez, 2021, p. 516).

Ahora bien, considerando que la sobresaturación del manejo de las herramientas digitales en el desempeño de una labor, el no respeto del derecho a la desconexión es el punto de partida

de la mayoría de los inconvenientes con los que pueden encontrarse los teletrabajadores, analicemos dos puntos que consideramos importantes y que están relacionados: reconocimiento de horas extras y descanso apropiado.

Es común que un trabajador ocupe horas adicionales a la jornada normal para cumplir con sus obligaciones, incluso por mandato expreso de su jefe, sin embargo, el problema se genera cuando no se remunera apropiadamente o incluso no se reconoce apropiadamente este tiempo adicional que se ha laborado o, peor aún, cuando se lo desconoce por completo. Este es un problema muy común en nuestro país, donde al presentarse una reclamación laboral, uno de los grandes inconvenientes para sustentar la demanda es la justificación suficiente de las horas suplementarias y extraordinarias laboradas; esta dificultad se genera ya que no todas las empresas, negocios y empleadores registran ante la autoridad laboral los roles de pago de sus operarios; además, los roles que si son registrados comúnmente no reflejan todas las horas extraordinarias y suplementarias que efectivamente laboraron los trabajadores. Para evidenciar tal dificultad, podemos citar el fallo Nro. 0023-2014-SL emitido por la Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, que refiere:

... En cuanto a la jornada extraordinaria y suplementaria constan en el proceso comunicaciones enviadas fuera del horario normal de labores esto es 18h05, 17h30, 18h48, al igual que días de descanso, por lo que se ordenan pagos por jornadas extraordinarias 2 horas diarias y 2 sábados mensuales”, que a juicio del juez contabiliza como tiempo de trabajo extraordinario y suplementario (19 años, 4 meses) con un valor de \$ 35.259,84, lo cual pone en evidencia que el juzgador antes indicado no ha realizado la valoración de la prueba de manera adecuada conforme a las reglas de la sana crítica, quien debía en su argumentación establecer los elementos que determinen que efectivamente la actora ha laborado dos horas diarias y dos sábados mensuales durante toda la relación laboral (...) La demandante reclama el pago por tiempo extraordinario y suplementario en la suma de USD \$ 50.000,00 sin que de las pruebas aportadas al proceso exista constancia que justifique que la actora haya trabajado en ese tiempo y que por lo tanto tenga derecho al pago, ya que ni siquiera la confesión de quien representa a la empresa demandada le beneficia por cuanto niega la existencia del trabajo fuera del horario normal de labor, razón suficiente para negar el pago de las horas suplementarias y extraordinarias reclamadas...

La informalidad y la escasez de fuentes de empleo han motivado que miles de trabajadores acepten estas condiciones con tal de conservar su fuente de sustento.

Las horas suplementarias y extraordinarias tienen un recargo adicional (50 y 100% respectivamente) al considerar que se cumplen fuera de la jornada ordinaria de labores, obligación que está expresamente reconocida en la ley (Art. 55 del Código de Trabajo). Como

ya se estableció, dada la naturaleza del teletrabajo lo idóneo es que se genere una particular relación de confianza entre trabajadores y empleadores, no sólo para que los controles del trabajo realizado sean efectivos sino para mantener la calidad del trabajo o servicios. Esta relación de confianza mal podría fomentarse si al teletrabajador se le satura de obligaciones que tendría que atender incluso fuera de la jornada pactada previamente donde incluso la mayor parte de las veces, no se les reconoce en su remuneración. Incluso existe un límite determinado por la misma ley para no exceder el máximo de horas extras que se permiten en una jornada laboral, esto es no más de cuatro en un día, ni de doce en la semana. (Código de Trabajo, Art. 55).

Establecida en la ley esta obligación de limitar el horario laborable (incluyendo las labores que se cumplen por medios digitales) se comprende de mejor manera la razón de ser del derecho a la desconexión, el cual según Toxqui (2021) lo podemos definir como el establecimiento de límites al uso de tecnologías de comunicación empleadas para realizar una labor fuera del horario ordinario de trabajo, a efecto de garantizar otras actividades fundamentales del trabajador, tales como el descanso, ocio, actividades familiares, etc.

El derecho al descanso del trabajador ha sido una lucha constante en la historia de los derechos laborales. Así, por ejemplo, el primero de mayo del año 1886 cuando en la ciudad de Chicago movimientos de trabajadores exigían, entre otras cosas, una jornada laboral de 8 horas, fueron brutalmente reprimidos, llegando incluso a perder la vida varios de sus integrantes a consecuencia de las agresiones cometidas por parte de policías y más individuos que buscaban “reprimir” con firmeza estas protestas; fue gracias a estos reclamos y demás movimientos sociales que finalmente la legislación reconoció formalmente el derecho al descanso del trabajador, la limitación en las jornadas laborales y demás prerrogativas.

En los tiempos actuales, en el Ecuador (como en la mayor parte del mundo), se encuentra plenamente reconocido tanto en la ley (Constitución, LOSEP, Código de Trabajo, acuerdos internacionales suscritos actualmente vigentes) como en la jurisprudencia el derecho al descanso; prerrogativa que suele desconocerse por la aspiración patronal de maximizar las ganancias y la del trabajador de conservar su trabajo, incluso a coste de un descanso apropiado.

Por esta razón, al establecer las jornadas de teletrabajo así como los objetivos a cumplirse debe contemplarse y garantizarse el derecho al descanso del trabajador, pues el exceso en el manejo de las herramientas digitales, tecnológicas para cumplir una labor, en definitiva, será contraproducente para los intereses de todos quienes conforman la relación laboral; una práctica irresponsable del teletrabajo no sólo potenciará los riesgos laborales a los que puede estar sometido el operario, sino que afectará su vida familiar.

2.4 Análisis de normativa internacional de protección a teletrabajadores

El teletrabajo como concepto y en su aplicación ha ido evolucionando paulatinamente, siendo en Europa en donde se encuentra desarrollada con mayor amplitud la legislación pertinente que ampara a los trabajadores en este campo. A nivel europeo, la regulación del teletrabajo surge con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET), el cual se firmó con la finalidad de buscar la modernización institucional y una conciliación entre la vida laboral y personal. En España, el teletrabajo se encuentra regulado en el Art. 13 del Estatuto de Trabajadores, así como a través de la emisión de Decretos que regulan el teletrabajo en diferentes Administraciones de las Comunidades Autónomas (Quintanilla, 2017).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la entidad supranacional que vela por el bienestar de los trabajadores buscando que se adopten políticas y normas para la protección efectiva de sus derechos. Para ello, uno de sus mecanismos es la adopción de convenios internacionales sobre temas que requieren una protección particular. Aunque en dicha organización no se ha adoptado un Convenio específico que regule el teletrabajo, se tiene como antecedente el Convenio Nro. 177 sobre el trabajo a domicilio, respecto de la cual se realizará un breve análisis.

2.4.1 Descripción de protección de teletrabajadores según Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) procura supervisar el uso de las normas internacionales referentes al trabajo, que obviamente tendrán prevalencia para los Estados miembros de dicha organización. Al ser ésta una agencia de las Naciones Unidas procura la protección de los derechos de los trabajadores brindando, a través de las normativas que desarrolla, principios básicos y prerrogativas que buscan asegurar el trabajo digno. Con relación al teletrabajo, la OIT promulgó el Convenio C177- Convenio sobre el trabajo a domicilio, adoptado en Ginebra el 20 de junio de 1996. A continuación se hará una referencia a las principales nociones que esta norma establece y que se considera ponen más de realce la protección de los derechos laborales del teletrabajador.

El Art. 3 del Convenio precisa:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.

La prioridad es mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, que si bien en su concepto son diferentes a los teletrabajadores, en la práctica comparten características de fondo que

pueden aplicarse a esta modalidad. En este sentido, las políticas nacionales deben encaminarse a conseguir dicho objetivo, para lo cual se tiene que tomar en cuenta el criterio de los diversos sectores interesados en el tema, tanto de los trabajadores como empleadores. El consenso es importante para encontrar los mecanismos más idóneos que fomenten este mejoramiento.

Al tratarse de políticas, son las autoridades las que deben iniciar las gestiones y adoptar los mecanismos apropiados para generar los espacios de encuentro y acuerdo; una política no se efectivizará si plantea exigencias desproporcionadas y no parte de un mínimo consenso de voluntades; después de todo, la voluntad y confianza que se generen entre el teletrabajador y empleador son fundamentales, como se analizó previamente, para la eficacia de esta modalidad.

El Art. 4 del Convenio contempla:

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.
2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; (b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; (d) la remuneración; la protección por regímenes legales de seguridad social; (f) el acceso a la formación; (...)

Así, se colige que los teletrabajadores deben gozar del mismo derecho a la organización colectiva, a la protección de salud, seguridad social, remuneración, formación, como cualquier trabajador presencial. La discriminación no es admisible a ningún nivel, menos aún en el ámbito laboral dado que los teletrabajadores, según la norma en estudio, tienen el mismo derecho que los trabajadores presenciales.

La igualdad debe respetarse por lo que, cualquier trato discriminatorio debe ser rechazado y ser susceptible de reclamo ante las autoridades pertinentes. En este orden de ideas, la prioridad es la protección del trabajador y debe combatirse toda forma de precarización de sus derechos. Uno de los principios que permite fragmentar esta precarización es el “trabajo decente”. Así, mientras mayor sea la precarización laboral menor será la prevalencia del trabajo decente, al estar estrechamente relacionados como posturas contrapuestas. La disminución de la precarización tiene sustento en el fortalecimiento de los derechos sociales (Lam, 2021).

El teletrabajo tiene, como factor positivo, facilitar la inclusión en el mercado laboral de personas con discapacidad, mujeres embarazadas, etc., al priorizar la capacidad intelectual a la física; consecuentemente, es una modalidad inclusiva, por su propia naturaleza, y tales trabajadores tienen las mismas prerrogativas que los demás. El teletrabajo viabiliza la integración al mercado laboral de grupos de personas que tradicionalmente han tenido muchas dificultades para optar por un puesto laboral, por ejemplo, personas con discapacidad y mujeres embarazadas, al disponer de una gama mayor de alternativas profesionales que son accesibles con esta modalidad.

Por otra parte, el Art. 5 del citado Convenio ordena: “La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional”. Cualquier medio, sea el legislativo, jurisprudencial, arbitral o los convenios colectivos permitirá la efectivización de una política encaminada a proteger y promover los derechos de los trabajadores a distancia. De esta manera, los movimientos sindicales deben estar activos para que las políticas estatales no queden en simples promesas o buenas intenciones, sin embargo, en el Ecuador, no ha existido mayor promoción de esta modalidad del trabajo con la presión de los sindicatos.

La intervención legislativa también es muy importante y más en países, como el nuestro, donde la novedad del trabajo remoto o a distancia genera una serie de vacíos legales que deben irse atendiendo a efectos de impedir injusticias y atropellos. La determinación de un salario básico, de una jornada máxima, de tiempo de descanso, protección frente a accidentes o enfermedades laborales, son elementos a tener en cuenta pero por si solos no pueden solventar todos los inconvenientes que se presenten. En un marco de flexibilización laboral, a efectos de impulsar la economía, generar nuevos puestos laborales y proteger los ya existentes, pero con respeto de los derechos esenciales de los trabajadores, el trabajo y compromiso de autoridades, empleadores, trabajadores y demás componentes de la sociedad debe ser continuo y permanente.

En este mismo orden de ideas, tal como indica Lam (2021) según los reportes de la OIT como algunos de los medios empleados en las políticas implementadas en América Latina y el Caribe, con miras a proteger el empleo y generar seguridad tanto a los trabajadores como a sus familias, tenemos a los subsidios a los sueldos, jornadas con horarios reducidos y otras prácticas que no implican despidos, subsidios a la contratación de trabajadores, prestaciones monetarias para las familias y personas que se encuentren en la economía informal, entre otros. La raíz del problema, sin embargo, solo podrá atenderse y atacarse desde una combinación de los “pilares de un verdadero trabajo decente: acceso al trabajo, derechos laborales, protección social y diálogo tripartito” (p.472).

Respecto de la salud y seguridad laboral, el Art. 7 del citado Convenio 177 precisa:

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Debe considerarse la naturaleza misma del teletrabajo para que la respectiva legislación, de cada Estado, regule y proteja temas tan delicados como la salud y seguridad de los trabajadores remotos. Constitucionalmente, se les garantiza a los trabajadores sus derechos a la salud y seguridad, siendo que realizan las actividades que permiten el funcionamiento de diversos negocios y empresas, cuyo salario permite cubrir necesidades personales y de su familia, no se puede desatender la salud y bienestar de los teletrabajadores.

El citado Art. 7 hace énfasis en que dada la naturaleza de ciertas labores o el uso de ciertas sustancias puede prohibirse en el trabajo a distancia. Por ejemplo, el manejo de sustancias químicas o tóxicas, el estudio de agentes patógenos, el trabajo de un bioquímico, etc., requiere del establecimiento de estándares mínimos de seguridad, tanto en el manejo de sustancias y elementos como en las instalaciones donde se usen, por lo que únicamente puede realizarse en los respectivos laboratorios, no siendo recomendable mucho menos prudente que se trabaje con tales agentes en los hogares de los trabajadores, por más preciso y concienzudo que sean los lineamientos que se impartan. La seguridad y salud del trabajador debe priorizarse.

El Art. 9 del ya citado Convenio, señala:

1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.
2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

Así, esta norma nos presenta un énfasis en la protección de los derechos de los teletrabajadores. Las autoridades, cuando menos en sus declaraciones públicas, suelen indicar que su interés es el de la prevalencia y protección de las prerrogativas de sus ciudadanos, por lo cual es necesaria la acción de las mismas, quienes deben buscar establecer en la normativa la protección a los teletrabajadores. Ante este panorama, la exigencia del artículo 9 del mentado Convenio es totalmente pertinente, pues implica la posibilidad de inspeccionar, tanto la legislación como las prácticas aplicadas al teletrabajo de los Estados suscriptores, para asegurar la puesta en práctica de la normativa correspondiente al trabajo a distancia. Incluso, en casos concretos y de ser adecuado, se plantea la posibilidad de sancionar al Estado incumplido, entre otras medidas.

El contexto de soberanía nacional no se ve afectado, si se suscribe y acepta un convenio que implica el aseguramiento de los derechos de los teletrabajadores y, en un hipotético caso, recibir sanciones de un ente internacional por cuanto la legislación interna no cumple con las expectativas impuestas; lo que se pretende es presionar para que las autoridades, llamadas a legislar, controlen y efectivicen los derechos de los teletrabajadores, para que cumplan con los lineamientos determinados en la propia normativa nacional y no devenga en una “letra muerta”.

Finalmente, es preciso referirse al texto del Art. 10 del Convenio 177, el cual dispone: “El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo”. Un convenio internacional es un compromiso adquirido por un Estado a efectos de cumplir determinados objetivos. Así, forma parte de la normativa que se puede aludir para la defensa de un particular conglomerado, como por ejemplo los trabajadores; sin embargo, las normas y convenios están en permanente evolución, precisamente porque las circunstancias prácticas que pretenden controlar cambian más aún si se relacionan con la tecnología.

Con los importantes avances en los sistemas de comunicación y a efectos de seguir en la vanguardia en materia de la protección del teletrabajo, los convenios internacionales nuevos que vayan surgiendo, que sean ratificados por el Estado y que apliquen y resguarden de mejor forma el derecho de los teletrabajadores deben aplicarse con prioridad, puesto que la esencia misma del convenio en estudio en el presente apartado es la eficacia en la protección de las prerrogativas del teletrabajo.

Nuestra Carta Magna exige que los derechos humanos tengan una protección particular; el Art. 11 de la Carta Magna en su numeral 3 determina: “Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial...”; por su lado, el Art. 417 *Ibidem* ordena: “En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”.

Consecuentemente, se deja abierta la puerta para que los nuevos tratados internacionales que vayan surgiendo, como los relativos a los derechos de los teletrabajadores, en efecto puedan servir como fundamento a las decisiones de las autoridades para resguardar en forma efectiva los derechos de los trabajadores; resultando plenamente válido que los nuevos tratados internacionales que surjan y que protejan de mejor manera los derechos relativo al teletrabajo, no solo sirvan como inspiración a nuestra autoridades en la resolución de conflictos, sino que de hecho sean aplicados directamente.

Capítulo 3: Eficacia normativa para la protección de personas en teletrabajo frente a riesgos laborales

Una vez revisados los temas conceptuales y normativos pertinentes, respecto del teletrabajo y los riesgos potenciales a la salud y seguridad de los operarios, es preciso realizar una breve pero precisa revisión de casuística del teletrabajo en la ciudad de Cuenca, particularmente desde la visión de jueces laborales, inspectores de trabajo, inspectores del IESS y, como no podía ser de otra manera, de los trabajadores que han pasado por esta modalidad de trabajo. De esta manera, con el estudio de tales experiencias se podrán visibilizar los aspectos positivos como negativos que las personas y autoridades en la ciudad de Cuenca han podido percibir de primera mano y, con ello, llegar a conclusiones y sugerencias para mejorar la experiencia del teletrabajo.

Para ello, debemos partir del análisis de la eficacia normativa respecto de las prerrogativas de los operarios en la modalidad de teletrabajo frente a los riesgos laborales. En efecto, la norma se efectiviza en su cumplimiento por parte de los ciudadanos y, en caso de que estos no lo hagan, se puede acudir a la instancia jurisdiccional para exigir su cumplimiento. Calvo (2007) plantea la siguiente reflexión:

La eficacia de una norma, según Kelsen, se concreta en una doble y disyunta condición: una norma es eficaz si, y sólo si, dadas las condiciones de aplicación de la misma, o bien es acatada por los sujetos sometidos al orden jurídico o bien los órganos jurídicos aplican la sanción que es parte de dicha norma. En términos lógicos, la eficacia vendría definida por una disyunción; 'p v q' en donde 'p' significa acatamiento y 'q' aplicación de la sanción. Esta disyunción tiene carácter incluyente, esto es, el caso en que las normas fuesen acatadas por la generalidad de individuos y aplicadas en los supuestos en que se dé la condición de aplicación de la sanción también sería un supuesto de eficacia de las normas (p. 174).

Consecuentemente, la labor jurisdiccional deviene en crucial al momento de efectivizar las normas que componen el ordenamiento jurídico de un determinado espacio territorial (en nuestro caso de estudio, el Ecuador) para que las conductas y demás imposiciones que vengan contenidas en una determina ley no se queden en una mera declaración de intenciones, lo que comúnmente en derecho suele denominarse que la ley deviene en letra muerta.

En el campo del teletrabajo, particularmente, no se puede perder de vista la aplicación y eficacia de la normativa que resguarda sus particularidades así como los derechos de los operarios, si se pretende amparar tanto las prerrogativas de los trabajadores así como los beneficios de los empleadores, más aún en un mercado cada vez más competitivo en el cual la modalidad de teletrabajo es empleada con mayor frecuencia. Alaimo, et al., (2022) indican:

.... Actualmente, la gran mayoría de los países de América Latina y el Caribe cuentan con leyes de teletrabajo, y en varios se están promoviendo reformas que incluyen otros arreglos flexibles de trabajo... Actualmente vemos una tendencia clara hacia la inclusión de arreglos de trabajo flexible en las legislaciones de muchos países, bajo el paradigma de unir la productividad con el bienestar de los trabajadores a través de la flexibilidad. Existe una ola de cambios hacia la flexibilización del tiempo y lugar de trabajo que busca la coexistencia equilibrada entre la jornada estándar de trabajo (9 a. m. a 5 p. m.) y los nuevos modelos de distribución y duración de la jornada laboral. Se habla así de una desestandarización de la jornada de trabajo para hacer referencia a aquellos modelos de trabajo que rompen con el molde tradicional de la jornada estándar (p. 5 y 12).

Ante la ola de cambios que parten de la emisión de nuevas normativas laborales (en atención a las nuevas tecnologías y prácticas que van implementándose en el trabajo) resulta lógico que en aras de ampliar los beneficios de una determinada actividad laboral se vulneren determinados derechos de los trabajadores por la parte empleadora. En todo caso, la posibilidad de que el trabajador pueda acudir a la instancia jurisdiccional para solicitar el amparo de sus derechos no sólo debe resumirse en esta posibilidad. Así, los administradores de justicia deben aplicar la normativa correspondiente para efectivizar los derechos que les están reconocidos a los operarios; de este modo, sus resoluciones, correctamente motivadas y razonadas, permitirán la concreción del deber ser de la norma laboral.

La eficacia de una norma se plasma en su cumplimiento. Así, en la sentencia Nro. 006-15-SAN- CC emitida por la Corte Constitucional del Ecuador el 27 de mayo del 2015 se precisa:

Por tanto, hay que determinar que el primero -el de cumplimiento- responde a un análisis de eficacia de la norma, es decir, posee un enfoque jurídico ligado a los efectos inmediatos que produce, político en cuanto a la satisfacción de los objetivos sociales para los cuales fue establecida, y sociológico, que hace referencia al grado de cumplimiento por parte de los destinatarios de dicha norma¹, denotándose que el incumplimiento de las normas acarrea una afectación a la garantía básica de la seguridad jurídica, pues esta se determina claramente como la garantía del cumplimiento de las normas y procedimientos previamente establecidos (p. 13).

En relación a los derechos de los teletrabajadores frente a los riesgos laborales, ya se ha dejado claro que la normativa indica que tienen exactamente las mismas prerrogativas que les son reconocidos a los demás trabajadores, así como la obligación que tienen los empleadores de adoptar las medidas necesarias para minimizar los riesgos a los que puedan estar sometidos en el ejercicio de su labor (Arts. 3 y 8 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237). Varias resoluciones judiciales ponen en realce la responsabilidad patronal frente a los riesgos

de trabajo, como por ejemplo la sentencia Nro. 0272-2013-SL emitida por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia el 21 de mayo del 2013, que contempla:

... En este sentido la jurisprudencia señala que: “El accidente de trabajo jurídica y doctrinariamente concebido es el evento dañoso ocurrido con ocasión o a consecuencia del trabajo que da lugar por consiguiente al pago de las indemnizaciones o reparaciones correspondientes. Es el riesgo laboral "in itinere" que ocurre en el camino durante el trayecto o el recorrido. Es el accidente, verdadero infortunio que padece el trabajador subordinado cuando se dirige a su lugar de trabajo o al regreso de este... (3). En el presente caso, el accidente se produce estando el trabajador en el desempeño de sus labores habituales, por tanto corresponde determinar las responsabilidades que de este suceso se derivan ...; así mismo, el Art. 38 ibídem señala sobre los riesgos del trabajo: “Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”; siendo que en el caso sub judice, el trabajador no se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, conforme se verifica del proceso, a pesar de ser obligación del patrono conforme lo determina el Art. 42 ibídem en su numeral 31...; en tal virtud, corresponde a la demandada reconocer las indemnizaciones determinadas por accidente de trabajo; tanto más que nuestro país es suscriptor del Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, realizada en Ginebra el 17 de junio de 1964, ratificado mediante Decreto Supremo No. 2213 de 31 de enero de 1978... (p. 6-7).

En este sentido, en la resolución judicial citada (como en tantas otras) se plasma la eficacia normativa de la protección que tiene el trabajador frente a los riesgos laborales; los teletrabajadores tienen la misma garantía puesto que gozan de los mismos derechos, no siendo aceptable ningún trato discriminatorio. Además, con el paso del tiempo van surgiendo en nuestro ordenamiento jurídico resoluciones relativas específicamente al teletrabajo; así por ejemplo, la siguiente sentencia emitida por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia el 10 de marzo del 2023:

... la accionante de esta causa, estuvo realizando teletrabajo en beneficio del empleador, por disposición de éste en virtud de la situación extraordinaria sin precedentes que supuso la pandemia. b) En este sentido, si el artículo 61 CT, acusado por falta de aplicación dice: “Para el efecto del cómputo de las ocho horas

se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.”, la trabajadora al encontrarse cumpliendo desde su domicilio, las actividades que la empresa-empleador le habría encomendado, le asistía el derecho a percibir las remuneraciones durante ese periodo pretendido, es decir, desde el 16 de marzo hasta el 14 de mayo de 2020. Suponer que un trabajador/a tiene derecho a percibir su remuneración únicamente cuando de forma presencial el empleador puede supervisar sus actividades, sería desconocer la grave crisis que atravesó no solo el país sino el mundo, consecuencia de la pandemia, que dio lugar a que las empresas y entidades, busquen medidas alternativas para continuar con las actividades comerciales, productivas, de bienes y servicios, entre otros, y, que además, los empleadores arbitrariamente dejen de cancelar las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores... Procurar que los jueces de alzada, nieguen el pago de las remuneraciones al amparo del artículo 61 CT, es desatender los derechos de los trabajadores, en el sentido de que, todo trabajador/a tiene derecho a percibir una retribución por la labor realizada, y que nadie puede trabajar de forma gratuita, por mandato expreso del artículo 66.11 y 328 de la Constitución de la República... Este análisis guarda correspondencia, con el principio de irrenunciabilidad de derechos, que es congruente con la protección judicial y administrativa establecida en el artículo 5 CT, en el sentido que toda autoridad sea judicial o administrativa, dentro del marco de sus correspondientes competencias, están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, lo que lleva implícito el deber de verificar la efectiva satisfacción de los derechos laborales de acuerdo a la normativa legal y constitucional imperante ... (p. 8-9).

Gracias a la acción judicial expedita y oportuna, a pesar del incumplimiento de los particulares respecto de la normativa legal imperante, se vuelve efectiva la norma así como las prerrogativas que procura proteger; y por las sentencias que se han transcrito podemos inferir que incluso en nuestro país, donde es relativamente reciente la implementación y reconocimiento del teletrabajo, de a poco se va cimentando la jurisprudencia que regula los derechos de los teletrabajadores y, principalmente, permite efectivizarlos.

3.1 Actuaciones de la Inspectoría de Trabajo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Tomando en consideración que la relación obrero-patronal está sujeta a múltiples controversias, existen varios mecanismos para la solución de los eventuales conflictos que vayan surgiendo. Así, estos se pueden solventar en mediación, ante los órganos judiciales y

también en la inspectoría de trabajo, entidad administrativa que tiene por objeto el control y resguardo de los derechos laborales.

La Organización Internacional del Trabajo define a la inspección del trabajo como “una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo... a través de medidas preventivas, educativas y, donde resulte necesario, coercitivas” (OIT, 2011, p.8), siendo el instrumento más significativo a través del cual el Estado busca precautelar aspectos como: las relaciones entre el empleador y trabajador, sueldo, ambiente de trabajo, salud y seguridad, entre otros. Weil (2008) señala que la principal labor de la inspección del trabajo es mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, para lo cual es preciso fortalecer el rol de los inspectores a través de una mejora en su formación y de proporcionarles los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades.

La labor del inspector de trabajo está vinculada directamente al control y vigilancia del cumplimiento de la ley por parte del obrero y del empleador. Sus funciones se encuentran definidas en los convenios No. 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011). En nuestro país, el Código de Trabajo consigna sus atribuciones en el Art. 545, el cual determina:

Son atribuciones de los inspectores del trabajo: 1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos; 2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores; 3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código...

Las Direcciones Regionales de Trabajo tienen determinadas, en el Código Laboral, sus atribuciones, siendo de interés para el estudio del teletrabajo lo que dispone el numeral 5 del Art. 542 del Código de Trabajo (que como estableció la norma anteriormente citada, también le corresponde a los inspectores de trabajo): “Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten”. Como ya se mencionó previamente, el teletrabajo tiene reciente acogida en la normativa laboral ecuatoriana, no obstante, esta norma bien puede aplicarse e interpretarse en el marco del teletrabajo, pues está dando pie a las visitas de los inspectores del trabajo al domicilio del operario que cumple funciones de teletrabajo. Además, que de acuerdo al Art. 11 del Acuerdo Ministerial MDT-2022-237 (norma laboral que actualmente regula el teletrabajo en el sector privado) está contemplado en forma expresa que le corresponde al Ministerio de Trabajo

realizar los controles correspondientes para asegurar el cumplimiento de las prerrogativas de las partes de la relación laboral.

El inspector de trabajo cumple una importante labor en lo relativo a la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. Frente a los riesgos de trabajo y la seguridad e higiene en el ámbito laboral, tiene particularmente la facultad de controlar que se cumplan con las disposiciones y reglamentos pertinentes. Así, deben supervisar que las empresas deben tener los respetivos reglamentos (interno de trabajo, interno de seguridad y salud en el trabajo), que estén debidamente exhibidos en un lugar visible para los trabajadores; de igual manera, que estén implementándose las debidas medidas de seguridad e higiene y en definitiva, asegurarse del cumplimiento de las obligaciones de empleadores y trabajadores, y de la conformación de un entorno laboral saludable para los trabajadores.

Por consiguiente, es de interés y competencia de los inspectores de trabajo que se cumplan, por parte de operarios y empleadores, las obligaciones que devienen de la relación laboral, incluyendo la modalidad de teletrabajo. Y, como ya se dejó planteado anteriormente en este estudio, resulta fundamental la mutua responsabilidad que tiene el empleador y el operario para el establecimiento de un entorno laboral seguro e higiénico, que reduzca en la medida de lo posible y previsible los riesgos a los que será sometido el trabajador en el desempeño de su labor. Al ser un trabajo que puede desarrollarse en el domicilio del trabajador, surge una lógica fricción entre el control e inspección del lugar de labores con el derecho del trabajador a la intimidad de su residencia; ante ello, resulta clave la voluntad y acuerdos que se plasmen en un contrato de teletrabajo, para así dejar expresa constancia que el trabajador asume que será inspeccionado su hogar (lugar de desempeño laboral) y a la vez conocerá de antemano cuando serán estos controles o se podrá establecer que el empleador le dará aviso oportuno de ellos (Mella, 2015).

Con las inspecciones, se le conmina al trabajador a obrar con responsabilidad y adoptar todas las medidas necesarias que, a la larga, permitirán resguardar su seguridad y salud. La inspección es un mecanismo más para la prevención de riesgos laborales y por ende, en ese contexto, es un beneficio tanto para empleadores como trabajadores. Para la OIT la labor que se lleva a cabo por parte de la inspección de trabajo es de suma importancia, por tal razón ha considerado de vital trascendencia la ratificación del convenio 81 sobre la inspección de trabajo y del convenio 129 sobre la inspección de trabajo en la agricultura (OIT, 2011).

No se debe subestimar el papel que desempeñan los inspectores de trabajo para solventar los inconvenientes que surjan en el teletrabajo; si bien esta modalidad es nueva, igualmente al teletrabajador le corresponden todos los derechos que le asisten a los demás trabajadores y en el caso del teletrabajo es competencia expresa del Ministerio de Trabajo resguardar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral (Art. 3 y 11 del Acuerdo

Ministerial Nro. MDT-2022-237). Luego, en el supuesto de presentarse problemas en el teletrabajo, tales como: un accidente laboral, una enfermedad de trabajo, el establecimiento de inspecciones en el domicilio del trabajador, fricciones respecto del derecho a la desconexión del trabajador con las obligaciones que le impone su patrono, entre otros, el inspector de trabajo tiene la facultad de velar el cumplimiento de las respectivas obligaciones, además de cumplir los procedimientos para los cuales tiene expresa competencia conforme la ley.

Otra entidad que vela por el resguardo y protección frente a los riesgos laborales es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); por tanto, su papel también tiene suma importancia en la atención y control de los problemas que puedan suscitarse en el teletrabajo; esta entidad está directamente involucrada en la revisión, regulación y atención de los riesgos laborales. En el resguardo de los derechos de los trabajadores, podemos indicar que el IESS, entre otras, cumple tres tareas principales: la determinación de las enfermedades profesionales, la calificación de los riesgos laborales (los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales) y la inspección a las empresas y demás lugares de trabajo para asegurar el cumplimiento de las directrices de seguridad e higiene correspondiente.

El Consejo Directivo del IESS mediante resolución Nro. CD-513 de fecha 04 de marzo del 2016 aprobó el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Esta norma contiene, en su Art. 7, los criterios que se toman en cuenta por parte del Departamento de Riesgos del Trabajo del IESS para determinar si la enfermedad que presenta un trabajador es o no una enfermedad profesional (criterio clínico, ocupacional, higiénico-epidemiológico, de laboratorio y médico legal). De conformidad al Art. 408 del Código de Trabajo en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato funcionarán comisiones centrales de calificación. Luego, tales comisiones tienen un papel fundamental al evaluar y determinar la lista de las enfermedades profesionales y los criterios que se adoptan para catalogarlas como tales.

El Seguro General de Riesgos del Trabajo es una entidad del IESS que tiene como misión resguardar a los empleadores y asegurados respecto de las eventualidades de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

En lo relativo a los riesgos laborales, salta a la vista la importancia de la función de estas comisiones para la determinación de las responsabilidades que deberá asumir el empleador en los supuestos de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, dado que el Art. 405 del Código de Trabajo señala que constituye competencia de la Comisión elaborar el respectivo informe acerca de la naturaleza de las enfermedades o las lesiones sufridas.

Asimismo, el IESS, por medio de sus funcionarios correspondientes está permanente vigilando que los ambientes laborales sean los adecuados y cumplan con los reglamentos y

directrices pertinentes a fin de resguardar la salud y seguridad de los trabajadores. En este contexto, por ejemplo, tenemos el mandato del Art. 15 de la citada resolución No. C.D. 513:

La unidad correspondiente del Seguro General de Riesgos del Trabajo, por sí misma o a petición expresa de empleadores o trabajadores, de forma directa o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrá monitorear el ambiente laboral y condiciones de trabajo. Igualmente podrá analizar sustancias tóxicas y/o sus metabolitos en fluidos biológicos de trabajadores expuestos. Estos análisis servirán para la prevención de riesgos en accidentes de trabajo y enfermedad profesional u ocupacional.

El objetivo primordial, tanto de la normativa como de la actuación de las correspondientes autoridades, es reducir los riesgos laborales a los que están sujetos los operarios en sus lugares de trabajo, incluyendo los que desempeñan teletrabajo; la reducción de los riesgos laborales no solo beneficia al trabajador sino también al empleador.

Tan importante es para el IESS el resguardo de los derechos de los trabajadores en los supuestos de accidentes y enfermedades profesionales que en el Art. 21 de resolución No. C.D. 513 se contempla:

En el caso de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional u ocupacional, la unidad respectiva de Riesgos del Trabajo notificará al empleador la obligación de mantener la relación laboral con el trabajador siniestrado durante el período en el cual el asegurado recibe el subsidio por incapacidad temporal y el año de pensión provisional; así como la obligación de registrar en la página web del IESS el aviso de salida para el caso de pensión provisional.

En lo relativo a los riesgos laborales, no podemos perder de vista que el derecho al trabajo puede llegar a colisionar con el derecho a la salud, principalmente si la realización de la labor se realiza sin tomar en consideración la salud de trabajador. La preocupación de obtener un sustento para sí y para su familia siempre estará entre las principales motivaciones del trabajador, así como es de interés del empleador obtener la mayor ganancia que sea posible con la fuerza laboral de la que dispone; no obstante, debe darse un equilibrio necesario para evitar tanto los accidentes de trabajo como enfermedades profesionales que, a la larga, repercutirán en contra de empleadores y operarios. Con respecto a la relación entre el derecho a la salud y el derecho al trabajo, la Corte Constitucional del Ecuador reflexiona:

De lo anotado se evidencia que el derecho a la salud es un derecho que se articula sistemáticamente con otros derechos constitucionales, entre los que se destaca el derecho al trabajo, puesto que dentro del desarrollo de las diversas actividades laborales, se debe asegurar que las mismas no vayan en detrimento de la salud de las personas, y de su vida, por lo que los trabajadores con afectaciones de tipo

profesional merecen un trato diferenciado en razón de su particular situación, esto es, una enfermedad que tiene causa directa de la actividad laboral, de ahí que se desarrolle conceptos de protección a este grupo de personas, entre ellos el criterio de la llamada estabilidad laboral reforzada... En el presente caso se puede observar que el trabajador separado de sus actividades laborales padece de una enfermedad catastrófica, como causa de su actividad profesional, debidamente certificada y reconocida expresamente por parte de la propia empresa empleadora, ante lo cual corresponde a los empleadores en aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada garantizar de forma prioritaria los derechos de estos trabajadores, evitando al máximo su desvinculación laboral, puesto que aquello generaría un deterioro en su salud y vida digna, toda vez que al estar desprovisto de medios necesarios para su subsistencia y afrontar su enfermedad, la separación de su fuente de trabajo e ingresos genera una seria vulneración a estos derechos (Sentencia Nro. 375-17-SEP-CC, 2017, p. 32 y 38).

Particularmente, con lo relacionado al teletrabajo, a pesar de su reciente surgimiento tanto en la práctica de las empresas como su reconocimiento en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el IESS ya ha empezado a preocuparse de las necesidades particulares de este grupo de trabajadores a través de conversatorios sobre ergonomía en el teletrabajo, recalcando la importancia de esta área a fin de evitar lesiones, siendo el empleador el encargado de velar porque se cuente con los equipos adecuados para llevar a cabo el teletrabajo.

Las Inspectorías de Trabajo y el IESS están preocupados en el objetivo de reducir los riesgos laborales a los que están sometidos los trabajadores en general; por consiguiente, también es de su interés la debida protección de los derechos de los teletrabajadores. En la modalidad del teletrabajo se plantean nuevos retos como el resguardo del derecho a la desconexión, inspeccionar el domicilio del trabajador que eligió el mismo para desempeñar sus funciones de teletrabajo a fin de asegurarse el establecimiento de un ambiente laboral adecuado, la determinación de las medidas de seguridad e higiene, entre otros; consecuentemente, corresponde analizar casos concretos del teletrabajo (desde la óptica del teletrabajador, IESS, inspectoría de trabajo y operadores de Justicia) en la ciudad de Cuenca en estos dos últimos años para tener una idea concreta de las experiencias positivas y negativas que el teletrabajo ha dejado en la práctica.

3.2 Problemática laboral desde la perspectiva de teletrabajadores en la ciudad de Cuenca

A efectos de poder contrastar la teoría expuesta en cuanto a las recomendaciones para llevar a cabo el teletrabajo de manera óptima en atención de los derechos de los trabajadores, se

aplicó entrevistas estructuradas a 4 personas que laboran tanto en el sector público, como en el privado con el objeto de visualizar sus experiencias en relación al teletrabajo.

En primer lugar es necesario dejar constancia que los entrevistados realizaron teletrabajo únicamente a partir de la pandemia ocasionada por el COVID, es decir, a partir del año 2020, afirmando que antes de esta fecha no conocían de esta modalidad de trabajo.

Tabla 2

Descripción de trabajadores participantes de entrevistas

Sector para el que trabaja	Nombre de la institución	Cargo y tiempo de experiencia
Público	Ministerio de Transporte y Obras Públicas	Consultora desde 2018. A partir de 2021 en GAD Cuenca.
Público	Universidad Nacional de Educación	Docente. 5 años
Privado	Organización Internacional para las Migraciones	11 años en funciones administrativas y de contabilidad.
Privado	Universidad Católica de Cuenca	10 años como Asistente administrativa de bienestar universitario

Los entrevistados tienen una jornada laboral de 8 horas mismas que se cumplen de lunes a viernes. Las preguntas aplicadas (Anexo 2) permitieron obtener los siguientes datos en cuanto a las condiciones en que llevaron a cabo el teletrabajo.

Tabla 3

Presentación de resultados de entrevistas sobre condiciones de teletrabajo

Derechos de teletrabajadores	Experiencias en teletrabajo
Respeto al horario de trabajo y derecho a la desconexión (preguntas 8, 11 y 12)	Debido a requerimientos de empleador frecuentemente se trabajaba fuera del horario establecido. Sobrecarga de actividades laborales requerían de más horas de trabajo.
Implementos e insumos deben ser entregados por el empleador (preguntas 6 y 14)	Uso de computador personal. Costos de energía y de internet a cargo de los propios trabajadores
Pago de horas extraordinarias y suplementarias (pregunta 13)	No hubo pago por el tiempo extra laborado.
Recomendaciones de seguridad y salud (preguntas 9 y 21)	Dos de los cuatro trabajadores entrevistados no tuvieron ningún tipo de capacitación. Los demás sí recibieron información sobre cuidado emocional y ergonómico durante el teletrabajo, sin embargo, no se podía aplicar por falta de implementos como silla o escritorio ergonómicos

en el hogar. No se podían implementar tiempos de pausa por carga laboral.

A partir de las respuestas presentadas se puede concluir que es común que dentro del teletrabajo no se respete el horario de trabajo preestablecido y tampoco se recibe la respectiva compensación económica por las actividades desempeñadas fuera del horario regular. Los trabajadores usan sus computadores personales y asumen costos de internet. Además de ello, se observa que comúnmente se llevan a cabo jornadas de trabajo extendidas en donde los trabajadores no realizan pausas y no cuentan con los implementos como silla de trabajo ergonómicas o escritorio en sus domicilios y por lo tanto, pese a haber recibido capacitaciones sobre seguridad y salud en el teletrabajo, no podían implementar las recomendaciones.

En cuanto a la salud y seguridad de los trabajadores entrevistados, se pudo distinguir que algunos de ellos si experimentaron algunas afecciones físicas y psicosociales producto de teletrabajo, de conformidad a las respuestas de las preguntas 16, 17 y 20.

Tabla 4

Afecciones a la salud derivadas del teletrabajo

Físicas	Psicosociales
Afección de la vista por el uso continuo del computador	Sensación de aislamiento de espacio laboral con colegas
Contractura muscular en la zona lumbar y cervical por el tiempo que se permanece sentado frente al computador.	Hiperconexión asociado a carga laboral
Sedentarismo.	Falta de conciliación vida familiar y laboral
	Dificultad para desconectarse mental y físicamente del trabajo

En cuanto a los aspectos positivos y negativos del teletrabajo de acuerdo a las preguntas 18 y 19, se encontró lo siguiente:

Tabla 5

Aspectos positivos y negativos del teletrabajo

Ventajas	Desventajas
----------	-------------

<p>Ahorro de tiempo y costo de traslado.</p> <p>Ahorro gastos de alimentación.</p> <p>Facilidad de trabajar desde cualquier lugar. Desarrollo en el uso de herramientas tecnológicas como zoom y otras aplicaciones</p>	<p>Dificultades para cumplir las tareas y productos de manera disciplinada debido a las distracciones del hogar.</p> <p>Sobreponer el aspecto profesional al personal y a la salud.</p> <p>Sedentarismo, estrés.</p> <p>Carga excesiva de actividades laborales. Falta de socialización en espacio laboral con colegas.</p> <p>Afección de la vista por el uso excesivo del computador.</p> <p>Trabajo fuera de horas laborales.</p>
---	--

Finalmente, es preciso referir que las personas a quienes se entrevistó manifestaron que luego de concluido el confinamiento por el COVID-19 retornaron a sus actividades laborales de forma presencial, sin embargo, durante las épocas de convulsión interna en el país, como las protestas nuevamente estuvieron trabajando en modalidad virtual. Además es necesario acotar que ciertas actividades como reuniones de trabajo se continúan llevando a cabo con el apoyo de herramientas digitales.

3.3 Problemática laboral de teletrabajadores desde la perspectiva de la Inspectoría de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

En el presente trabajo se contó con la participación de dos inspectores de trabajo del Azuay quienes a través de una entrevista (Anexo 3), dieron a conocer su percepción con respecto al teletrabajo y las particularidades de esta modalidad desde el ejercicio de sus actividades. Los entrevistados cuentan con más de 10 años de experiencia en su cargo y señalan de manera categórica que hasta la fecha no han tenido bajo su conocimiento controversias laborales derivadas del teletrabajo, como accidentes laborales o enfermedades profesionales, así como denuncias por discriminación o acoso en esta modalidad. Se acotó el hecho de que los trámites que reciben por discriminación o acoso se han llevado a cabo sólo en referencia a modalidad presencial y aun así son muy pocos. Consideran que en la modalidad de teletrabajo podrían presentarse controversias de acoso laboral en cuanto a reclamos por carga excesiva de actividades de trabajo, solicitud de actividades a teletrabajadores que no corresponden a sus funciones habituales, pero que hasta la presente fecha no han llegado a su conocimiento.

En cuanto a las inspecciones, se indicó que solamente se llevan a cabo en las instalaciones de una empresa, y que no se considera como tal al domicilio de una persona que se encuentra en teletrabajo. Acotan que en el supuesto de que acudieran a un domicilio no cuentan con la certeza de que la persona que afirma trabajar para una determinada institución se encuentre en efecto laborando para la misma, más aún cuando los implementos de trabajo son de uso personal, como el caso de un computador.

En cuanto a las ventajas de la modalidad de teletrabajo de manera específica han señalado las siguientes, contenidas en la tabla 6:

Tabla 6

Ventajas del teletrabajo desde la perspectiva de inspectores de trabajo

Para el trabajador	Para el empleador	Para ambas partes
Ahorro en gastos de traslado, de alimentación. Puede fomentar inclusión laboral de personas que por situaciones de salud o calamidad requieran acogerse a esta modalidad.	Ahorro de gastos en arriendo o mantenimiento de locales o instalaciones, de energía y de insumos	Constituye un medio alternativo que permite ejercer labores cuando no se puede desplazarse al lugar de trabajo, como fue en la pandemia, paro nacional, estados de conmoción interna.

Con respecto a la regulación actual del teletrabajo, los entrevistados coincidieron en que dada la rapidez con que se implementó esta modalidad, se dejaron grandes vacíos en la norma vigente, que no permiten un control efectivo, y en consecuencia emiten recomendaciones que deberían incluirse en la normativa, particularmente en el ámbito de salud y seguridad. A continuación se contrastará la norma actual con la percepción de los inspectores sobre su cumplimiento y las recomendaciones pertinentes.

Tabla 7

Cumplimiento de normativa desde la perspectiva de inspectores de trabajo

Aspectos regulados en la norma	Acuerdo Ministerial MDT-2022-237	Cumplimiento	Recomendaciones
Insumos y equipos	Art. 7. Los empleadores deben proveer insumos y equipos y pagar telefonía, internet.	Los empleadores no dotan de insumos como computador, escritorio, silla de trabajo. No cubren costos de energía, internet. En la mayoría de casos los trabajadores usan su computador propio.	Se debe emitir regulación específica que permita controlar que los empleadores cumplan con esta obligación.
Seguridad y salud	Art. 8. El empleador debe adoptar las medidas para garantizar seguridad y salud. El trabajador, deberá declarar que adoptará las medidas de seguridad y salud correspondientes.	El empleador no adopta medidas para proteger salud por ejemplo en lo ergonómico pues no se provee de equipos o insumos. La norma actual no indica cómo se llevará a cabo controles para verificar cumplimiento de medidas.	Se debe establecer en la norma de manera clara un capítulo específico de salud y seguridad. Definir en la norma las competencias de las autoridades de control, así como de la unidad de salud y seguridad.
Control de cumplimiento de derechos	Art. 11. El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral.	Falta de delimitación de competencias claras sobre control por parte de autoridades. Sin norma las autoridades no pueden actuar.	Necesidad de regulación sobre formas de control como inspecciones y demás competencias para las autoridades de control (Inspectores) para verificar las condiciones en que se está llevando teletrabajo.

Aspectos regulados en la norma	Acuerdo Ministerial MDT-2022-237	Cumplimiento	Recomendaciones
Desconexión	Art. 12 Derecho a la desconexión para trabajo. Art. 13 Garantía de descanso efectivo Art. 14 Política de desconexión	No existe una cultura de respeto al tiempo de descanso. Se solicita labores fuera de horas laborales, incluso fines de semana	Definir cómo se llevará a cabo el control de actividades laborales, estableciendo parámetros claros y objetivos. Realizar controles a empleadores para verificar que si se está respetando el derecho a descanso de sus trabajadores.

Se aplicó las mismas preguntas del Anexo 3 a funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, contando con la participación del responsable de procesos de inspección y un comisionado provincial de prestaciones y controversias, ambos con más de 5 años de experiencia en su cargo.

Se indica que actualmente para el Azuay existen 4 inspectores, quienes se encuentran encargados de realizar las inspecciones en empresas y verificar si los trabajadores se encuentran afiliados. De manera clara se indica que hasta la fecha no se considera al domicilio como lugar para efectuar inspecciones sino solamente se lo hace en las instalaciones de la empresa, puesto que no hay normativa que les permita inspeccionar un a lugar que se considera de propiedad privada, por lo tanto no se han llevado a cabo inspecciones en domicilios de personas en teletrabajo.

En cuanto a denuncias de accidentes laborales o enfermedades profesionales derivados del teletrabajo, se indica que en la Comisión de prestaciones y controversias no se ha tenido conocimiento de este tipo de reclamos hasta la fecha.

Al consultar a los profesionales sobre las recomendaciones para la reducción de riesgos laborales y qué aspectos deben mejorarse en la normativa (preguntas 6, 8), se obtuvo la siguiente información:

Tabla 8

Percepción de funcionarios de IESS sobre normativa que regula el teletrabajo

Críticas a la normativa actual	Propuesta de mejora normativa
La normativa sobre teletrabajo en el país es reciente y se implementó de manera súbita por lo que la norma actual requiere regulación apropiada.	Se requiere de una regulación clara y completa que abarque todos los aspectos propios del teletrabajo
La regulación del teletrabajo se encuentra en Acuerdos Ministeriales; falta una norma específica y clara para el teletrabajo.	La Asamblea Nacional como el órgano al que corresponde la emisión y reforma de normas debería emitir una norma específica que regule el teletrabajo.
El Código de trabajo necesita reforma integral	Debe adoptarse dentro del Código de Trabajo las modalidades laborales actuales, como lo es el teletrabajo partiendo de un diálogo tripartito, gobierno, empleadores y trabajadores (sindicatos).
Falta de disposiciones que permitan control de cumplimiento de obligaciones del empleador	De forma clara deben determinarse las competencias de los órganos de control encargados de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y verificar que el empleador cumpla con sus obligaciones.

En síntesis de las recomendaciones dadas, se manifiesta que es preciso una regulación más específica del teletrabajo, al ser una modalidad que forma parte de la realidad laboral actual, que aborde con mayor detalle aspectos como la seguridad y salud y contribuya a establecer procesos de control a los empleadores para evitar que incurran en cualquier vulneración de los derechos de los trabajadores.

Se considera por parte de los funcionarios entrevistados que si bien el teletrabajo se aplicó con motivo de la pandemia, puede generalizarse su aplicación en un futuro, al ser una modalidad de trabajo que aporta beneficios tanto para trabajador como para empleador, por lo cual es necesario que una normativa actualizada abarque todos aquellos aspectos que no se encuentran desarrollados en las formas de trabajo tradicionales y en consecuencia se pueda precautelar los derechos de los trabajadores.

3.4 Controversias suscitadas en órganos judiciales ante riesgos laborales

Con el fin de conocer si se han presentado controversias derivadas del teletrabajo ante órganos judiciales se realizó entrevistas a operadores de justicia de la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay (Anexo 4), contando con la participación de una Jueza y de una Secretaria Relatora, funcionarias con experiencia en sus cargos de 9 y 5 años, respectivamente.

Como resultado se obtuvo que hasta la fecha actual no ha llegado a la Sala procesos en que se traten controversias con ocasión del teletrabajo. De manera concreta se expresa que en materia de riesgos laborales, sólo se han tratado casos relativos al trabajo presencial. Agregan que esto puede deberse a que el teletrabajo es de aplicación reciente, indicando además que a futuro podrían presentarse reclamaciones en este campo en razón de que se trabaja fuera de la jornada laboral sin el pago respectivo de horas extras o suplementarias. En cuanto a la norma laboral vigente, consideran que las resoluciones del Ministerio de Trabajo son insuficientes, siendo necesario contar con una regulación amplia y completa del teletrabajo, pues actualmente consideran que los empleadores no están adoptando las medidas necesarias para prevenir riesgos laborales en el teletrabajo. A continuación en la tabla 9 se exponen las recomendaciones que consideran deben llevarse a cabo para mejorar la protección de los teletrabajadores ante riesgos laborales.

Tabla 9

Recomendaciones emitidas por operadores de justicia para prevenir riesgos laborales

Acciones de los empleadores	Mejoras en la normativa
Coordinar con el trabajador las condiciones en que se llevará a cabo el teletrabajo. Aplicar todos los beneficios que tiene una persona en forma presencial a quienes se encuentran en teletrabajo. Se debe respetar el horario de trabajo. Contemplar la posibilidad de que una persona pueda hacer teletrabajo ciertos días y otros acudir de forma presencial.	Debe estar regulado en la norma de manera específica los riesgos que se afrontan en esta modalidad, por ejemplo, los riesgos a los que se expone un teletrabajador en el tema físico por estar sentados todo el día, en la parte psicológica, para prevenir problemas por falta de interacción con los compañeros, aislado de su entorno laboral Especificar regulación de accidentes de trabajo. Debería regularse de mejor manera aspectos como el descanso (desconexión).

Como se observa, los operadores de justicia realizan una serie de recomendaciones a aplicar por parte de los empleadores, que constituyen acciones que pueden tomar para mejorar la calidad de entorno de teletrabajo positivo haciendo hincapié en que los mismos beneficios que tiene un trabajador presencial son los que deben darse para quienes se mantienen en teletrabajo. Así también se pone de manifiesto que es imperioso realizar mejoras en la normativa en cuanto a la definición de riesgos laborales en esta modalidad para así velar por la salud y seguridad de los teletrabajadores.

Conclusiones

La norma nacional ampara al trabajador bajo los principios contenidos en la Constitución, entre ellos el de igualdad de donde se colige que un teletrabajador goza de los mismos derechos que un trabajador presencial. Para velar por la efectiva protección de los derechos de los teletrabajadores es necesario conocer los potenciales riesgos laborales que se dan en esta modalidad con el fin de que el empleador cumpla con las obligaciones que le exija la ley para que el teletrabajador cuente con un ambiente laboral seguro, y por otra parte, que el trabajador aplique las recomendaciones dadas para prevenir afecciones en su salud. Con esto, se puede reducir los potenciales riesgos de trabajo lo que permite resguardar la salud física y psíquica de los trabajadores.

Desde el primer acuerdo ministerial con que se introdujo el teletrabajo en la normativa nacional en el año 2016, han existido varias reformas. El marco jurídico actual que regula al teletrabajo en el Ecuador se encuentra desarrollado principalmente en la Constitución de la República, el Acuerdo MDT-2022-237 de 23 de diciembre de 2022 (que regula el teletrabajo en el sector privado), el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 de 10 de marzo de 2022 (que regula el teletrabajo en el sector público), el Código de Trabajo (Art. Innumerado a continuación del Art. 16) siendo el Ministerio del Trabajo la entidad a cargo de velar por el cumplimiento de los derechos de trabajadores y empleadores.

Con un estudio de la normativa legal vigente y aplicable al teletrabajo, la primera percepción que se tiene es que existen varios vacíos normativos que impiden una plena protección de los derechos de los teletrabajadores ante los riesgos laborales. Al tratarse de una modalidad laboral nueva en nuestra sociedad, resulta evidente que la normativa tradicional resulta ineficiente para regular las particularidades propias del teletrabajo. Se debe mejorar mucho tanto la practicidad como efectividad de las normas relativas al teletrabajo, pues al momento los empleadores no están respetando la jornada máxima que se puede emplear con esta modalidad (incumpliendo derechos específicos como la desconexión) mientras que los trabajadores con tal de mantener su fuente de ingresos están dispuestos a cumplir jornadas excesivas de labores, práctica que les acarrea afecciones en su salud física y psicológica.

Revisada la normativa vigente en el Ecuador, respecto del teletrabajo, se puede concluir que si bien se han dado avances en el resguardo de los derechos de los teletrabajadores en la normativa actual, aún existe un importante camino que recorrer para emitir una regulación específica de esta modalidad que permita mejorar las condiciones en las cuales se realiza. Las obligaciones de empleadores y trabajadores para cimentar un ambiente de teletrabajo seguro y adecuado, requiere desarrollarse aún más a efectos de evitar y minimizar los efectos de los riesgos laborales.

Referencias

- Alaimo, V., Alarcón, V., Hernández, J., Kaplan, D., Novella, R. y Chaves, M. (2022). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: la flexibilidad, ¿llegó para quedarse?* Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-la-flexibilidad-llego-para-quedarse>
- Ávila, R. (2011). *El neoconstitucionalismo transformador: El estado y el derecho en la Constitución del 2008*. Ediciones Abya Yala.
- Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, (43), 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Barrionuevo, J. (2021). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. *Sociedad & Tecnología*, 4(2), 223-234. <https://doi.org/10.51247/st.v4i2.106>
- Bustamante, C. (2013). *Manual de derecho laboral: El contrato individual de trabajo* (5a ed.). Editorial Jurídica del Ecuador.
- Calvo, R. (2007). La ineficacia de las normas jurídicas en la teoría pura del derecho. *Isonomía*, (27), 171-191. <https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n27/n27a7.pdf>
- Cárdenas, A. y Bracho, D. (2020). El tecnoestrés: una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 295-314. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390786>
- Chaves, M. (2022). *Derecho a la desconexión: qué es y por qué es crucial para para tu calidad de vida*. Factor trabajo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/derecho-a-la-desconexion-que-es-y-por-que-es-crucial-para-tu-calidad-de-vida/>
- Eurofound, y OIT. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm
- Fernández, E. (2010). *Derecho Laboral Práctico*. Editorial Universidad de Cuenca, Facultad de Ciencias Médicas.
- Fernández, J. y Bravo, R. (2019). El teletrabajo en América Latina: Derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Crítica y Resistencias: Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, 9, 17-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7529843>
- Gamarra, G. (26 de junio de 2023). *Cómo hacer un contrato laboral en modalidad teletrabajo*. Factorial. <https://factorialhr.es/blog/contrato-laboral-teletrabajo/>
- Gamboa, J., Oleaga M., Carrillo, F y Franco, S. (2023). Teletrabajo y calidad del empleo: una perspectiva multidisciplinar. En M. Aguilar (Comp.), *Retos y avances de la psicología de las organizaciones y del trabajo* (43-52). Editorial ASCOFAPSI.

https://editorial.ascofapsi.org.co/wp-content/uploads/sites/2/2023/04/CMR2023-Retos-y-avances-de-la-psicologia_web-final.pdf#page=43

Hidalgo, S., Jenaro, C., y Moro, L. (2023). Inteligencia emocional como factor protector del burnout y sus consecuencias en personal sanitario ecuatoriano. *European Journal of Health Research* (81), 1-24.
<https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/2050/1431>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (3 de marzo de 2021). *IESS dicta charlas digitales sobre ergonomía en el teletrabajo*. bit.ly/48TQzJd

Igartua, M. (2021). Teletrabajo y riesgos psicosociales: La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Trabajo, personas, derecho, mercado: Revista de estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, (3), 175-212.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8068229>

Javillier, J. (2007). *Derecho del Trabajo*. Editorial Fundación de Cultura Universitaria.

Lam, R. (2021). Trabajo decente, teletrabajo y precariedad laboral: los efectos de una pandemia. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 2(4), 458-479.
<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/61>

Luque, M & Ginés, A. (2016). *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*. Confederación Española de Organizaciones Empresariales. <https://prl.ceoe.es/wp-content/uploads/2018/11/Teletrabajo-y-Prevencio%CC%81n-de-Riesgos-Laborales.pdf>

Marino, J. y Delfino, F. (2020). Trabajo y salud fuera de la oficina: La regulación del teletrabajo en Argentina. *XIV Jornadas Nacionales de Debate Interdisciplinario en Salud y Población: "Salud, Derechos y Desigualdades: Desafíos Urgentes"*.
https://www.academia.edu/44045139/Trabajo_y_salud_fuera_de_la_oficina_la_regulaci%C3%B3n_del_teletrabajo_en_Argentina

Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Repositorio Digital REUNIR* 2(4). <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n4.2012.01>

Martínez, V. y Herrero, J. (2013). *Curso de Derecho del Trabajo*. (2a ed.). Editorial TECNOS.

Mella, L. (2015). *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica*. Delta Publicaciones Universitarias.

Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones Colombia. (30 de abril de 2020). *El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia*.
<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>.

Monesterolo, G. (2018). *Régimen jurídico laboral del sector privado*. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Montalvo, J. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques Jurídicos*, 0(2), 121-133.
<https://doi.org/10.25009/ej.v0i2.2550>

- Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro Revista de Derecho*, (35), 27-46. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- OIT. (2011). *Inspección del trabajo: lo que es y lo que hace. Guía para los trabajadores*. https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_152884/lang--es/index.htm
- OIT. (2019). *Cambio tecnológico y futuro del trabajo: competencias laborales y habilidades colectivas para una nueva matriz productiva en Argentina*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_734829.pdf
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después de ella*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OIT. (2022). *Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_873960.pdf, 6.
- Osio, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial*, (2), 410-426. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899009>
- Peiró, J. y Soler, A. El impulso al teletrabajo durante el COVID 19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1-10. <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>
- Penalva, A. (2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (134), 129-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793286>
- Pérez, A. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), 499-528. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962
- Quintanilla, R. (2017). El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. En Organización Internacional del Trabajo (Eds.), *El futuro del trabajo que queremos* (107-122). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf
- Rodríguez-Vásquez, D. J., Totolhua-Reyes, B. A., Domínguez-Torres, L., Rojas-Solís, J. L. y De la Rosa-Díaz, B. E. (2021). Tecnoestrés: Un análisis descriptivo en docentes universitarios durante la contingencia sanitaria por COVID-19. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 225-237. https://www.researchgate.net/publication/354557234_Tecnoestres_Un_analisis_descriptivo_en_docentes_universitarios_durante_la_contingencia_sanitaria_por_COVID-19_Technostress_An_exploratory_study_in_university_professors_during_the_health_contingency_d

- Terzakyan, T. (13 de diciembre de 2021). *Ley de Teletrabajo en LATAM: todo lo que tienes que saber*. <https://www.deel.com/es/blog/ley-del-teletrabajo-en-latam-todo-lo-que-tienes-que-saber#:~:text=Antes%20de%20la%20contingencia%20sanitaria,seguridad%20social%20para%20los%20teletrabajadores>.
- Tomasina, F. y Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000200007
- Toxqui, J. (2021). Derecho a la desconexión. *Noticias CIELO* (1), 1-3. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/toxqui_noticias_cielo_n1_2021.pdf
- Trujillo, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (45), 257-275. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>
- Vega, A. (28 de marzo de 2023). *El teletrabajo en el Perú. Evolución normativa*. Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/el-teletrabajo-en-el-peru-evolucion-normativa/#:~:text=4.-,Ley%20del%20teletrabajo,a%20esta%20ley%5B7%5D>.
- Villalba, A. (2021). El teletrabajo en tiempos de pandemia: de su implantación coyuntural a su regulación estructural en el derecho español. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(1), 427-448. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/959
- Weil, D. (2008). Un planteamiento estratégico de la inspección de trabajo. *Revista internacional del trabajo*, 127(4), 389-419. https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/s3_weil.pdf

Anexo de jurisprudencia

- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 13-17-CN/19 de 04 de septiembre de 2019. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOicxM2Y5Mzk2OC0zOWlyLTQ2NjUtYmM4MS02NDA2MmM2ODFmYWlucGRmJ30=
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 025-09-SEP-CC de 29 de septiembre de 2009. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/1bc37c45-5bbd-414c-849c-1ff1ea98aff4/0023-09-EP-res.pdf>.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 024-15-SIN-CC de 1 de julio de 2015. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/cf8ef47a-2fde-462f-841b-27a9b428c2dc/0036-11-in-sen.pdf?guest=true>
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 006-15-SAN-CC de 27 de mayo de 2015. <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/541b3e54-148f-4067-b6d9-314c27315a23/0041-13-an-sen.pdf?guest=true>

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 375-17-SEP-CC de 22 de noviembre de 2017.

<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/a459a7a5-194c-41d7-bda9-803a17380f29/0526-13-ep-sen.pdf?guest=true>

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 1095-20-EP/22 de 24 de agosto de 2022.
<https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/sentencia%20cc%201095-20-EP.pdf>

Corte Nacional de Justicia del Ecuador. Sentencia No. 0272-2013-SL de 21 de mayo de 2013.
<https://vlex.ec/vid/592831206>

Corte Nacional de Justicia del Ecuador. Sentencia No. 0023-2014-SL de 8 de enero de 2014.
<https://vlex.ec/vid/594703150>.

Corte Nacional de Justicia del Ecuador. Sentencia de caso No. 01371-2020-00550 de 10 de marzo de 2023. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/01371-2020-00550-ARTESA.pdf>

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia C-103/21 de 21 de abril de 2021.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-103-21.htm>

Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Baraona Bray vs. Chile de 24 de noviembre de 2022.
https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_481_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Benites Cabrera y otros vs. Perú de 4 de octubre de 2022. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_465_esp.pdf

Referencias legales

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190 (2016). Registro Oficial 825 de 24 de agosto de 2016. <https://vlex.ec/vid/expidense-normas-regulan-teletrabajo-647579461>

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A (2017). <https://vlex.ec/vid/mdt-2017-0090-expidese-684015085>

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 (2020). https://kva.com.ec/wp-content/uploads/2020/09/MDT-2020-181_EXPEDIR-LAS-DIRECTRICES-PARA-LA-APLICACION-DEL-TELETRABAJO-EN-EL-CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-035 (2022).
https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/mdt-2022-035.pdf

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-237 (2022). <https://newsite.cite.com.ec/acuerdo-ministerial-mdt-2022-237/>

Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.

Código Civil ecuatoriano (2005).

Código de Trabajo (2005). Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005 (reformado)

Convenio 024 sobre seguro de enfermedad, Art. 1, (1927)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C024#:~:text=Art%C3%ADculo%203-,1.,2.

Convenio 121 sobre Prestaciones en caso de Accidentes de Trabajo, Art. 6, (1964)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C121

Convenio 139 sobre Prevención y Control de Riesgos Profesionales, Art. 5, (1974).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C139

Convenio 148 sobre el medio ambiente del trabajo, Art. 9, (1977).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148

Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, (1996).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Decreto Presidencial 1017 (2020). https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf Registro Oficial Suplemento 163 de 17 de marzo de 2020.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020). Registro Oficial 229 de 22 de junio de 2020.

Ley General de Seguridad Social España, Art. 156, (2015).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Reglamento del Instructivo Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Art. 8., (2005)
<https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/RESO957.pdf>

Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo, Resolución Nro. 513 IESS (2016).
<https://www.iesg.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513>

Anexos

Anexo A. Consentimiento informado

UCUENCA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitado/a a participar en calidad de informante en el proyecto de investigación denominado “Protección De Los Teletrabajadores Frente A Riesgos Laborales”. Este documento de Consentimiento Informado se le proporciona con el fin de brindarle una explicación de las características del estudio. Le permitirá decidir de manera voluntaria si autoriza su participación voluntaria en la investigación.

Objetivo del Estudio: Analizar si la normativa actual permite garantizar los derechos del teletrabajador frente a los riesgos de trabajo, a través de la recolección de percepciones de los actores como teletrabajadores, inspectores de trabajo y de seguridad social y operadores de justicia frente a este tema.

Confidencialidad: Se mantendrá la confidencialidad de la investigación en todo momento. Los datos de los participantes serán tratados de manera anónima y se protegerán mediante códigos de identificación.

Técnicas e instrumentos de investigación: Entrevistas.

Después de haber revisado esta comunicación, yo, _____ otorgo mi autorización para participar en esta investigación. Además, autorizo el uso de la información recopilada con fines exclusivos de la investigación.

Lugar y fecha: _____

Firma: _____

Anexo B. Preguntas para entrevista a teletrabajadores

1. ¿En que trabaja?
2. ¿Qué tiempo de experiencia laboral tiene?
3. ¿Cuál es su jornada de trabajo?
4. ¿Antes de la pandemia del 2020, tuvo alguna experiencia de teletrabajo?
5. ¿Para desempeñar su labor, durante la pandemia, se empleó el teletrabajo?
6. ¿Cuáles fueron las herramientas y medios tecnológicos que ud. empleó para efectuar el teletrabajo durante la época de pandemia?
7. ¿Cuál fue su horario de trabajo durante la pandemia?
8. ¿Cuándo efectuó el teletrabajo ud. llegó a laborar pasadas las 6 pm y los días sábados y domingos?
9. ¿Se le impartieron recomendaciones por parte de su empleador para adecuar un espacio de trabajo seguro y saludable en su domicilio para efectuar el teletrabajo?
10. ¿Cómo se controló por parte de su empleador, cuando desempeño su labor mediante teletrabajo, que efectivamente cumpliera el horario de trabajo que le correspondía?
11. ¿Cuándo se desempeñó con el teletrabajo, recibió órdenes e instrucciones por parte de su empleador, pasado su jornada ordinaria de labores?
12. ¿Tuvo problemas para autor regular su horario laboral durante el desempeño del teletrabajo?
13. ¿Se le cancelaron las horas suplementarias y extraordinarias que laboró en la modalidad de teletrabajo?
14. ¿Cuándo desarrolló funciones de teletrabajo recibió algún valor de parte de su empleador para cancelar el servicio de internet?
15. ¿Luego del período de confinamiento por la pandemia de COVID-19, en alguna otra ocasión desempeñó sus labores mediante teletrabajo?
16. ¿Alguna afección en su salud que haya detectado por el desempeño de teletrabajo?
17. ¿En el desempeño del teletrabajo se llegó a afectar las relaciones con su familia?
18. ¿Qué experiencias positivas le dejó el teletrabajo?
19. ¿Qué experiencias negativas le dejó el teletrabajo?
20. ¿Cómo describiría el equilibrio entre su vida laboral y personal durante el periodo de teletrabajo? ¿Hubo momentos en los que se sintió abrumado/a o experimentó dificultades para desconectar del trabajo?
21. ¿Recibió capacitación específica de su empleador sobre la seguridad y salud ocupacional mientras trabajaba desde casa? ¿Cómo impactó esta capacitación en su percepción y práctica de un entorno de trabajo seguro?

Anexo C. Preguntas para entrevista a inspectores de trabajo y funcionarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

1. ¿Cuál es su cargo?
2. ¿Durante estos últimos 3 años, ha tenido bajo su conocimiento problemas laborales relativos al teletrabajo?
3. ¿Ha realizado inspecciones en el domicilio de una persona que desarrollaba sus funciones mediante el teletrabajo?
4. ¿Ha recibido denuncias de accidentes laborales o enfermedades profesionales relacionados con el teletrabajo durante estos últimos 3 años?
5. ¿Qué opina del derecho a la desconexión?
6. ¿Bajo su experiencia, qué recomendaciones haría para reducir los riesgos laborales en el teletrabajo?
7. ¿Cuál considera que es la principal ventaja de la modalidad de teletrabajo?
8. Dada su experiencia, ¿cómo considera que las regulaciones actuales abordan los desafíos específicos del teletrabajo? ¿Existen aspectos específicos que podrían mejorarse o ajustarse en la normativa?
9. ¿Cuál es la frecuencia con la que se reciben denuncias de discriminación o acoso laboral en el contexto del teletrabajo? ¿Cómo se abordan y resuelven estas situaciones desde la perspectiva de la Inspectoría de Trabajo?

Anexo D. Preguntas para entrevista a operadores de justicia sobre controversias suscitadas en órganos jurisdiccionales ante riesgos laborales

1. ¿Cuál es su cargo?
2. ¿Qué tiempo de experiencia tiene en el mismo?
3. ¿Se ha puesto en su conocimiento problemas relacionados con los riesgos laborales?
4. ¿Ha resuelto algún proceso relacionado con un trabajador que haya laborado en la modalidad de teletrabajo?
5. ¿De contestar afirmativamente a la pregunta anterior, encontró alguna dificultad para motivar su resolución con la normativa laboral vigente en el Ecuador?
6. ¿Bajo su experiencia, con qué frecuencia, en los procesos puestos en su conocimiento, los empleadores no reconocen las horas suplementarias y extraordinarias que reclaman los trabajadores?
7. ¿Cuál es la impresión que usted tiene respecto de la normativa laboral actualmente vigente en el Ecuador relacionada con la regulación y control del teletrabajo?
8. ¿Cuáles serían sus recomendaciones para mejorar el efectivo control de los riesgos laborales relacionados con el teletrabajo?
9. ¿Ha notado alguna tendencia específica en las controversias relacionadas con el teletrabajo que han llegado a los órganos jurisdiccionales? ¿Existen ciertos aspectos legales que se presentan con mayor frecuencia en estos casos?
10. ¿Qué importancia atribuye a la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo y cómo deberían los empleadores abordar proactivamente estos aspectos para evitar controversias legales?