



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

“Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador”

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

Autor:

Abg. Efraín Fernando Muy Pérez C.C. 0104441019

Correo Electrónico: efranandomp_27@hotmail.com

Director/a:

Dra. Elisa Verónica Lanás Medina

C.C. 1712064276

Cuenca, Ecuador

30 - Enero - 2020



RESUMEN

La presente investigación y estudio tiene como finalidad determinar los posibles riesgos laborales que podrían suscitarse bajo la figura del teletrabajo, puesto que, al ser una novedosa forma de ejecución de actividades laborales practicadas en un lugar no habitual de trabajo, y al ser una modalidad nueva dentro de la legislación ecuatoriana, es necesario esclarecer dicho particular, y así poder conocer los distintos panoramas a enfrentarnos en caso de que aquello acontezca.

Para ello, será necesario remitirnos a la normativa interna que aborda el presente tema, así como también, un análisis comparativo con las distintas legislaciones que tienen un tratamiento para este problema y un procedimiento mediante el cual pueden determinarse la existencia o no de un riesgo de trabajo, sus manifestaciones y formas existentes. Al ser de reciente data la inclusión del teletrabajo en la legislación ecuatoriana, no existe una verdadera regulación y reglamentación acerca de esta temática.

Analizaremos la Constitución de la República del Ecuador referente al derecho a la seguridad e higiene laboral, así como también las normas vigentes de los acuerdos ministeriales que reconocen la figura del teletrabajo, y las contenidas en el Código del Trabajo referente a esta modalidad, y sus respectivas garantías para hacerlo efectivo. Finalmente se estará al contenido de la normativa colombiana y española, puesto que al ser ambas legislaciones pioneras en materia de teletrabajo, será de suma ayuda para efectos de establecer la casuística de los riesgos laborales que podrían suscitarse en esta figura laboral.

Palabras Claves: Teletrabajo. Riesgo. Laboral. Accidente. Enfermedad. Seguridad. Higiene.



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the possible occupational hazards that could happen under the figure of teleworking, because it is an interesting and novel way of activities out of with work place it is a new work modality in the Ecuadorian Legislation, so it's necessary to clarify and know the different scenarios to face in case that an occupational hazard happens.

For instance, it will be necessary to refer to the internal regulations that talks states about this issue, as well as a comparative analysis with the different laws to solve this problem and a procedure to determine the existence of an occupational hazard and it's manifestation forms. Teleworking in the Ecuadorian legislation has recently been published, so there is not real rules or regulations on this topic.

The right to occupational health and safety will be analyzed though the Ecuadorian Constitution, as well as the current norms of the ministerial agreements that recognize the figure of teleworking, and those in the Labor Code referring to this modality, and its respective guarantees to make it effective. Finally on analysis about the content of the Colombian and Spanish regulations will be in place, since both laws are pioneering in the field of teleworking, it will be of great help in order to establish the casuistry of occupational risks that could arise in this labor figure.

Keywords: Teleworking. Hazard work. Accident. Illness. Safety. Hygiene.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL.....	6
CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL.....	7
DEDICATORIA.....	8
AGRADECIMIENTOS.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I.....	12
El teletrabajo: aspectos legales en el Ecuador.....	12
1.1. Concepto y generalidades.....	13
1.2. Objeto del teletrabajo.....	18
1.3. Elementos constitutivos y ámbito de aplicación.....	19
1.4. Breve referencia a la situación del teletrabajo en el Ecuador.....	23
CAPÍTULO II.....	28
Los derechos constitucionales trascendentes en el teletrabajo.....	28
2.1. El derecho a la seguridad e higiene laboral.....	28



2.2. La importancia de la autonomía de la voluntad en la configuración del teletrabajo. 33

2.3. La facultad de dirección de los empleadores y el derecho a la intimidad de los teletrabajadores..... 35

2.3.1. El derecho a la intimidad de los teletrabajadores. 35

2.3.2. La facultad de dirección del empleador. 38

CAPÍTULO III 43

Los riesgos laborales en el teletrabajo. 43

3.1. Riesgos Laborales: Accidentes y Enfermedades. 43

3.2. Vacíos de protección de riesgos de trabajo en el teletrabajo 49

3.2.1. Enfermedades Profesionales..... 50

3.2.2. Accidentes de trabajo. 54

3.3. Casuística en otros países. 59

CONCLUSIONES..... 73

RECOMENDACIONES. 75

REFERENCIAS..... 76

BIBLIOGRAFÍA..... 83



**CLÁUSULA DE LICENCIA Y AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

Efraín Fernando Muy Pérez, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación “Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador”, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

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

Cuenca, 30 de enero de 2020.

Efraín Fernando Muy Pérez
C.C. 010444101-9



CLÁUSULA DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Efraín Fernando Muy Pérez, autor del trabajo de titulación “Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 30 de enero de 2020.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Efraín Muy Pérez', written over a horizontal line.

Efraín Fernando Muy Pérez
C.C. 010444101-9



DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico primero a Dios por haberme regalado el don de la vida.

A mis padres y familiares, por ser mi motivación y apoyo constante en mi crecimiento personal, académico y profesional.

A Mónica por ser siempre mi ángel guardián.



AGRADECIMIENTOS

A Dios por ser mi guía y llenar de bendiciones y felicidad a mi vida.

A mis padres Segundo y Mariana por ser mi mayor ejemplo, a mis hermanos y hermanas Silvia, Andrés, Paúl y Mariana por su cariño incondicional.

A la Universidad de Cuenca, docentes, compañeros y compañeras de aula por ser un pilar fundamental en mi aprendizaje.

A mis amigas y amigos Nancy, Daniela y Luis por su valerosa y sincera amistad.



INTRODUCCIÓN

Mediante la herramienta informática internet se ha desarrollado considerablemente la figura laboral del teletrabajo, constituyéndose en una modalidad de trabajo novedosa puesto que, obedece a las nuevas tecnologías de la información y comunicación que avanzan cada vez con mayor rapidez. Su característica fundamental es permitir la prestación de servicios laborales en un lugar distinto al habitual, pudiendo no solamente ejecutar el trabajo desde el domicilio del trabajador, o en un telecentro, sino incluso desde dispositivos electrónicos móviles (como teléfonos celulares con acceso a las TICS). Al mismo tiempo, esta modalidad ofrece alternativas muy innovadoras y beneficiosas tanto para el empleado, así como para el empleador, y la empresa, sin embargo, durante el transcurso de la historia ecuatoriana en el ámbito laboral, esta figura ya fue utilizada antes de su regulación, pero de manera informal. Y es que recientemente, se aprobó la normativa que reglamenta esta forma de ejecución de las actividades laborales, permitiendo a los teletrabajadores sujetarse a un régimen determinado y específico que les brinde una mayor protección de sus derechos.

Partimos de una serie de situaciones que, por tratarse de una modalidad nueva en el Ecuador contempladas en el acuerdo ministerial 190-2016 y norma técnica 90-2017, todavía no han sido abarcadas totalmente, siendo una de ellas y materia de este trabajo investigativo, enfocarnos en el estudio de los riesgos laborales en el teletrabajo. La normativa vigente solamente establece la obligación del teletrabajador de acatar y cumplir de manera adecuada cada una de las políticas de seguridad establecidas, prestando así, sus servicios de forma segura y carente de peligro para su salud, a su vez, señala la obligación y responsabilidad de los empleadores de velar por la seguridad y salud ocupacional de estos trabajadores, asegurando y cumpliendo con las condiciones de higiene y seguridad previstas por la normativa actual, lo que impone al empleador, capacitar a sus trabajadores sobre la materia en su empresa.



Al ser una figura cuya ejecución se la realiza fuera de las instalaciones de la empresa, se vuelve necesario esclarecer y resolver varias interrogantes dentro de la presente investigación, como el de verificar la existencia de una verdadera protección al derecho constitucional de seguridad e higiene laboral, los elementos que deberían concurrir para que se configure un potencial riesgo laboral (accidente de trabajo o enfermedad profesional), su establecimiento y reparación. Para el efecto, deberemos recurrir a la legislación comparada de varios países, a fin de que podamos conocer el tratamiento que se brinda a estas eventualidades en cada caso en particular, y así determinar la aplicación que se debería realizar en el Ecuador, mediante la expedición de reglamentos que garanticen un adecuado procedimiento en materia de riesgos laborales.



CAPÍTULO I

El teletrabajo: aspectos legales en el Ecuador

En el transcurso de la historia de la humanidad, el derecho al trabajo nace como una suerte de freno a la desigualdad existente entre los miembros de la relación laboral, esto en virtud de que, al ser los trabajadores la parte más débil del vínculo laboral, eran víctimas de explotación al ser sometidos a condiciones inequitativas aceptando estos términos por conseguir un empleo que les permita un sustento económico. Siendo el patrono el principal beneficiado del fruto de estas prácticas abusivas. Por lo tanto, el derecho al trabajo para procurar un equilibrio material en las relaciones laborales, debe aplicar una discriminación de carácter positiva que permita conseguir dicho particular. (Américo Plá Rodríguez, 1978, p. 25.)

Es así que, desde tiempos remotos hasta la actualidad, además de la lucha histórica por el reconocimiento de los derechos laborales, han existido múltiples invenciones en esta rama del derecho, gracias al avance de las tecnologías de la información y comunicación (TICS) a través de la cual, se ha simplificado enormemente la vida de los individuos en sociedad, permitiendo no solamente una facilidad en el desarrollo de actividades determinadas, sino que aquello repercute en un gran ahorro de costos de tiempo, espacio entre otros.

Si colegimos lo referido en el párrafo anterior, y lo aplicamos en el plano del ámbito del trabajo, sería evidente la importancia y utilidad que el auge de las tecnologías ha brindado, debido a que la herramienta internet ha permitido maximizar la productividad de la pequeña, mediana y grande empresa. Asimismo, esto ha garantizado que el trabajo realizado de forma autónoma pueda ser ejecutado sin problema alguno, cumpliendo con actividades laborales diarias, desde un dispositivo electrónico, en cualquier parte del mundo siempre que exista acceso a redes informáticas.



El caso del trabajo autónomo, es uno de los múltiples ejemplos que existen respecto a la aplicación de las TICS en el sector laboral, lo cual ha generado un antecedente que permite pensar en una modalidad de ejecución de actividades de trabajo, en la que el trabajador no requiera forzosamente de acudir a las instalaciones de la empresa donde labora, sino en cualquier lugar escogido o acordado con su empleador.

Este último podría practicarse desde la comodidad del domicilio, o en algún sitio en el que pueda ingresar al sistema telemático de la empresa, dando lugar a una nueva forma de prestación de actividades laborales denominada “Teletrabajo” la misma que se encuentra investida de elementos, características y modalidades propias.

1.1. Concepto y generalidades

Es importante conocer cuál es el concepto y definición sobre esta figura, a efectos de poder desentrañar cada uno de sus elementos y de esta forma comprender el sentido del mismo, al ser de reciente inclusión en algunos países sudamericanos resulta novedoso por las particularidades que acarrea, pero sobre todo, por lo múltiples beneficios que otorga al trabajador (teletrabajador), a su empleador (tele empleador) y a la empresa contratante. Asimismo, si queremos adentrarnos a un concepto específico sobre teletrabajo, cabe puntualizar que existen diferentes criterios acerca del significado de esta modalidad, ya que, algunos tratadistas tienen opiniones distintas y por tanto, se vuelve complicado obtener una definición determinada, siendo necesario analizar varios de ellos y de esta forma tener una idea más cimentada de lo que representa el teletrabajo.

Partimos de que en el año de 1973 en los Estados Unidos de Norteamérica surgió la necesidad de traer el trabajo hacia el trabajador y no viceversa, esto debido a las complicaciones que existieron a la hora de trasladarse el empleado a su puesto habitual de labores, debido a la falta de combustible para abastecer al transporte público, provocada por la crisis petrolera que afrontaba en ese tiempo el país, y aquello estaba afectando potencialmente a la estabilidad y conservación de sus empleos, por no contar con el personal necesario las empresas. Es por ello que surgió el denominado Teletrabajo



conocido en Norteamérica como Telecommuting y en Europa como Telework. (Arias, Herrera & Valdés, 2009, pp. 51-52). Asimismo, con posterioridad se fue implementando esta figura bajo propuestas e iniciativas legislativas en varios países de Latinoamérica como: Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Colombia y a partir del año 2016 en Ecuador, regulando la normativa adecuada que permita eliminar toda forma de precarización laboral garantizando seguridad jurídica para los teletrabajadores y sus empresas contratantes. En cuanto a los diferentes términos atribuidos al teletrabajo, se deben a la inexistencia de una regulación legal específica en los distintos ordenamientos jurídicos, por tanto, se vuelve difícil poder determinarlo con mayor exactitud.

Una vez conocido algunos de los antecedentes sobre el teletrabajo, es necesario recurrir a una definición extraída de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) mediante su manual de buenas prácticas sobre el teletrabajo, que nos brinda un concepto considerando que “el teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.” (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Analizando su contenido, podemos evidenciar que se reconoce el trabajo a distancia y a domicilio, practicado con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, sin embargo, resulta incompleta la definición por cuanto no abarca de manera total, las características propias de esta novedosa forma de ejecución del trabajo.

A fin de resolver la dificultad de obtener una definición más clara sobre el teletrabajo, nos remontamos a lo señalado por el Acuerdo Marco Europeo citado por el autor Ricardo Ron (en Villaba, 2015,) que establece lo siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado en los locales de la empresa se efectúa fuera de ellos de forma regular. (p. 32).



Aquí ya no referimos al lugar de prestación de servicios bajo esta modalidad, que podría ser fuera del lugar del trabajo, aplicando las TICS de manera imperiosa, pero, aun así, resulta insuficiente lo conceptualizado en este texto.

Es importante reconocer la legislación colombiana, como una de las pioneras en materia de teletrabajo, por cuanto este fenómeno ya ha sido tratado durante varios años en este país mediante la Ley 1221 de 2008, la cual en su artículo 2 lo considera como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (2008, p.1)

El contenido de este artículo nos permite transitar hacia una nueva aplicación del derecho denominado como Derecho Laboral Tecnológico, que engloba un significado único e innovador para esta rama especializada.

Y como un concepto adicional para esclarecer las interrogantes de lo que se refiere como teletrabajo, nos remitimos a una definición jurídica brindada por el autor Jordi Buira (2012), que lo conceptualiza de la siguiente forma:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo. (p.24)

En este sentido cabe destacar que indudablemente se trata de una modalidad de trabajo, en la que el elemento fundamental no es el vínculo con el empleador, sino la utilización de los medios de la informática y las telecomunicaciones, para llevar a cabo determinada actividad de prestación de bienes, servicios, y percibir una remuneración por la misma. Esta actividad podrá ser por cuenta propia o subordinada a una empresa y podrá realizarse fuera de las instalaciones de la empresa, ya sea en el domicilio del teletrabajador en el lugar que se pactare mediante el contrato.



Una vez verificados varios conceptos sobre el teletrabajo, es necesario ahondar sobre cuáles son los beneficios que esta figura acarrea en el mundo laboral, tanto para el empresario como para sus teletrabajadores, analizando tanto las ventajas y desventajas que esta modalidad nos brindaría. En cuanto a los beneficios que representa para un teletrabajador, tenemos la posibilidad de acercamiento de su vida laboral a su entorno familiar, generando un vínculo más sólido y un ambiente de trabajo mucho más pacífico, lo que a su vez evitaría el contacto de relaciones hostiles con sus compañeros que comúnmente ocurre en los centros de trabajo, y el desplazamiento desde su hogar a su puesto de trabajo. Asimismo, al surgir esta modalidad como una alternativa para ejecutar las actividades laborales de manera distinta a la habitual, le da mayor atracción dentro del mercado laboral, permitiendo una facilidad en la contratación de un mayor número de empleados, eliminando en parte los índices en desempleo y subempleo existentes. Es importante señalar que mediante esta figura se viabiliza la inclusión de grupos vulnerables, el otorgamiento de un espacio propio y autonomía laboral, un horario establecido por los teletrabajadores (ya que normalmente la calidad de los servicios prestados mediante el teletrabajo, se lo mide mediante resultados más allá del tiempo que se haya invertido). Sin embargo, existen compañías o empleadores que exigen el cumplimiento de tareas dentro de un horario impuesto por ellos, pero aquello dependerá de las pautas y condiciones que ambas partes acuerden al suscribir el respectivo contrato.

Con respecto a los beneficios que el teletrabajo conlleva tanto para el empresario como para la empresa, se destaca el ahorro considerable de recursos físicos como lo es la infraestructura necesaria para la ejecución de todas las actividades. Puesto que, de ser el lugar de trabajo el domicilio del empleado, además de economizar en instalaciones y espacios laborales, también evitaría el pago de servicios básicos requeridos en dicho establecimiento, así como de su mantenimiento y mejoramiento periódico requerido. Por otra parte, esta figura laboral refleja una imagen de la empresa mucho más llamativa, debido a la potencial merma de focos contaminantes que brindaría. Siendo uno de ellos la eliminación de los desplazamientos del personal de trabajo hacia la empresa, en cuyo



caso el trabajo ejecutado bajo esta forma laboral se consideraría “limpio”, lo que repercutiría en un impacto ambiental positivo. (Saco Barrios, 2007, p. 325-350.) Es evidente que la carencia de trabajadores presenciales bajo esta modalidad, derivará en una suerte de ahorro considerable de recursos físicos, incrementos en la productividad laboral, y mejoramiento de la imagen empresarial.

Sin embargo, pese a las grandes ventajas que el teletrabajo nos concede, también es importante considerar los aspectos negativos que podría ocasionar tanto para el trabajador como para la empresa. En cuanto a los teletrabajadores como principal desventaja sería la falta de una correcta adecuación de su puesto de trabajo, que permita garantizar su salud y su seguridad ya que esto, para muchas empresas representaría gastos considerables, teniendo en cuenta que el domicilio de un trabajador no está diseñado para la ejecución de actividades laborales sino domésticas. (Di Martino, 2004).

Otra de las desventajas es la del aislamiento del trabajador en sus relaciones con sus compañeros de trabajo; la falta de un ambiente de trabajo, identidad e integración laboral; laborar para varios competidores; perjuicios en su salud debido a su sedentarismo. En relación con la empresa y el empresario constituyen como desventajas: la falta de control de la confidencialidad sobre la información que se proporciona a su personal, así como, la difícil supervisión de sus actividades para evitar la disminución de su rendimiento; la imposibilidad de motivarlos; pérdida de fuerza cooperativa de la empresa; y mayores costos que los de un trabajador a tiempo completo (aunque esta última dependerá de la actividad que se ejecute). (Osio Havriluk, 2010, p.104-105).

Una vez mencionados los aspectos positivos y negativos que el teletrabajo conlleva, no es menos cierto que esto constituye una novedosa forma de ejecución de las actividades laborales, dando un giro sorprendente dentro del ámbito laboral, permitiendo el aprovechamiento de las ventajas tanto para la empresa como para sus trabajadores gracias a las TICS. Lo referido no significa que esta figura permanezca estática, sino que continuará evolucionando y mejorando, permitiendo de esta forma que exista una



regulación segura y específica libre de vacíos, que en su defecto colocarían en peligro la seguridad de quienes hagan uso de esta modalidad, así como la de sus derechos.

1.2. Objeto del teletrabajo

El impacto que el teletrabajo ha causado en el campo laboral es enorme, puesto que ha facilitado una forma de prestación de servicios que resulta beneficiosa, dotada de un compendio de ventajas, así como aspectos negativos, siendo importante haberlos analizado previamente y de manera conjunta con sus generalidades y conceptos. Esto permitirá abordar de mejor manera el objeto y los elementos constituyentes de esta novedosa modalidad, siendo la intención del legislador regularlo para todo trabajador, posibilitando la inclusión prioritaria de los grupos vulnerables a esta nueva forma laboral. Asimismo, esta figura también está orientada hacia aquellas personas cuyo domicilio se encuentra lejos de la empresa, por tanto, no sólo evitaría su traslado diario, sino incluso simplificaría su vida laboral y familiar como ya lo hemos aludido en párrafos anteriores.

El objeto del teletrabajo va direccionado a posibilitar una prestación de servicios mediante el cual una persona pueda hacerlo desde la comodidad de su hogar o en el lugar que haya determinado con su patrono. De esta forma el trabajador podrá desempeñar su trabajo sin necesidad de acudir a la empresa y realizarla a distancia. Aquello se podrá ejecutar haciendo uso de las TICS, ya que el gran auge y desarrollo de estas herramientas telemáticas permite el simple ingreso a la plataforma informática de la compañía a través de un computador, de esta manera, el teletrabajador puede disponer en tan solo unos instantes de toda la información y las tareas que debe ejecutar.

Se precautela un considerable incremento del rendimiento laboral de los teletrabajadores, ya que son ellos quienes acuerdan las condiciones de trabajo desde un inicio, brindándoles la oportunidad de optar por una nueva modalidad ejecutando la misma en distintas modalidades, una presencial, semipresencial (acudir eventualmente a la empresa) y una mediante un dispositivo inteligente móvil (este último caso está contemplado en la legislación colombiana). Esta figura está llena de ventajas, así como



de particularidades únicas a las que deberán enfrentarse los trabajadores, tales como distracciones y el aislamiento laboral, por tanto, aquello deberá ser encarado con la mayor responsabilidad posible para no descuidar el aspecto laboral que ello engloba. De lo referido sólo queda señalar que las desventajas que arroja esta modalidad del teletrabajo son bastante amplias, pero no es menos cierto que sus ventajas y aspectos positivos las superan ampliamente como hemos observado, lo que la convierte en algo fabuloso y muy provechoso tanto para el teletrabajador, empresa y el empresario a la hora de materializarlo.

Sin duda uno de los objetivos pretendidos con la implementación del teletrabajo, es crear un mayor número de plazas laborales garantizando de esta forma un empleo estable, reduciendo los índices de subempleo y desempleo existentes en las distintas legislaciones que han acogido esta figura. Lo referido en este último párrafo es debido al ahorro de recursos que implicaría apostar por la aplicación de esta figura, ya que solamente con el hecho de economizar en infraestructura y equipos de trabajo, genera mayor atractivo para los empresarios para la contratación de una mayor cantidad de personal. En síntesis, invertir en una nueva clase de ejecución de actividades laborales, supone un gran avance y aporte en el campo laboral, gracias al desarrollo de las TICS que paso a paso seguirán introduciendo e incorporando más modalidades y mejorando las anteriores, generando beneficios tanto para la empresa, como para su equipo de trabajo especializado para aquello. Sin embargo, es vital referimos no sólo al objeto perseguido por el teletrabajo, sino también a los elementos que lo constituyen, para poder comprender de manera más clara su funcionamiento, así como su aplicación, por ende, recurrimos al concepto establecido por la legislación colombiana en su artículo dos, al cual ya nos referimos anteriormente.

1.3. Elementos constitutivos y ámbito de aplicación

Del citado concepto colombiano vamos a desentrañar y explicar concretamente cada uno de sus componentes. Como primer elemento (además de considerar al teletrabajo una forma de organización de actividades laborales), hablamos sobre la prestación de



servicios a terceros, lo que nos lleva a deducir que el teletrabajo puede ser ejecutado de manera subordinada o dependiente, es decir bajo las órdenes de un patrono quien le indicará cada tarea y el tiempo para hacerlo. Esto no impide que el teletrabajo también pueda ser practicado de forma autónoma, es decir por cuenta propia, pero aquello podrá acontecer siempre y cuando exista un vínculo o nexo directo entre el teletrabajador y el empleador.

Como segundo elemento, podemos mencionar la prestación de los servicios del trabajador en un lugar distinto al habitual, que como se ha mencionado, este podría ser en el domicilio del empleado (que es lo usual en esta modalidad), aunque, también existe la posibilidad de que pueda ser en un sitio libremente escogido y acordado con el empleador. Teniendo en cuenta que la naturaleza del teletrabajo es voluntaria, por tanto, las condiciones son previamente establecidas. Como tercera característica la cual considero una de las más importantes, por cuanto ha sido la que permite la ejecución del trabajo bajo esta modalidad, es la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación TICS, herramientas telemáticas que de acuerdo a la autora Aida Llamosas (2015) considera:

La introducción de las nuevas tecnologías ha supuesto un cambio en las organizaciones de trabajo, reclamando una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación, así como una conexión directa entre todos los eslabones del proceso de producción, con lo que se facilita la proliferación de fenómenos tales como la externalización o descentralización productiva. (p.19)

Es evidente que con la inclusión de estas tecnologías, se simplifica la actividad laboral enormemente, ya que se adapta fácilmente a las actividades de los distintos niveles del proceso de producción de las empresas. Aquello va a repercutir en una notable rapidez en la ejecución y desarrollo del trabajo emprendido bajo esta modalidad, asegurándose el prestador de este servicio la protección y resguardo de la información conferida mediante las TICS, así como un manejo adecuado de estas tecnologías garantizando la seguridad que esto engloba.



Como un claro ejemplo de la importancia de la utilización de las TICS, es la facilidad del empleador para adquirir de forma inmediata la información del trabajo que se presta, así como también para realizar un control de su ejecución a través de mecanismos que evalúen el rendimiento y eficiencia de su personal. En el caso de los trabajadores, pueden desempeñar sus actividades desde la comodidad de su casa, optimizando de mejor manera su tiempo con una mayor comunicación con la empresa.

Finalmente, como elemento del teletrabajo, pero no menos importante es la auto programación, para lo cual recogemos la explicación realizada por ya citado autor Jordi Buirá (2012), que manifiesta:

La auto programación del trabajo es un elemento esencial, que rompe la antigua relación entre empleado y empleador basada en la presencia, en la aptitud y en la actitud del empleado con respecto a unas actividades llevadas a cabo en locales de la empresa, ordenadas y controladas por el empresario empleador, mediante una estructura de comunicación de tipo jerárquico. (p.33)

Este último elemento vincula el compromiso de responsabilidad asumido por el teletrabajador en la correcta ejecución de sus actividades laborales y la confianza de su empleador relacionada con su desempeño y calidad en la prestación de servicios bajo esta moderna modalidad. Sin duda el teletrabajo requiere de la concurrencia de cada uno de estos elementos para su configuración, sin embargo, también es relevante conocer además sobre el ámbito de aplicación de esta figura, de esta forma sabremos los sectores a los que va dirigido y sus correspondientes limitaciones.

Como habíamos manifestado en párrafos anteriores, el teletrabajo además de crear un mayor número de plazas laborales, está orientado especialmente hacia aquellos grupos que por su condición especial se torna complicado o incluso imposible, su concurrencia al lugar habitual de trabajo. Teniendo en cuenta el particular señalado, es evidente que esta figura busca brindar la oportunidad para que los grupos de atención prioritaria puedan aprovechar esta modalidad de trabajo y ejecutar sus actividades de manera más simplificada.



En este sentido, la regulación del teletrabajo además de otorgarle prioridad a los grupos vulnerables, buscaría aplicarse tanto para los trabajadores en el ámbito público y privado, teniendo en cuenta que el régimen al que se sujetan los trabajadores presenciales será el mismo del que gocen aquellos que operen bajo esta figura, por tanto, se reconocen los mismos derechos y garantías laborales para los teletrabajadores sin discriminación alguna.

Sin embargo, respecto al ámbito de aplicación del teletrabajo, es importante mencionar que pueden existir límites a la hora de implementar esta modalidad, como ocurre con el caso ecuatoriano, que si bien reconoce el uso del teletrabajo para el área privada y pública, en esta última establece su respectiva excepción. Retomando el texto anterior, en miras a proteger el interés público, se estableció una limitación para aquellos que pueden ser elegidos y solicitar la prestación de servicios bajo teletrabajo, para lo cual recurrimos a la normativa que señala lo siguiente:

Art. 14.- De la inaplicabilidad del teletrabajo.- No podrán solicitar teletrabajo aquellas y aquellos servidores públicos que: a. Ocupen puestos que tengan como finalidad el contacto directo con los usuarios de la institución pública; b. Su presencia física sea imprescindible a tiempo completo en el lugar habitual de la institución pública; c. Quienes hayan ganado un concurso de méritos y oposición y se encuentren en período de prueba; d. De poseer una evaluación de desempeño y hayan obtenido una calificación inferior a "excelente" en la institución pública; y, e. Hayan sido sancionados por cualquier falta de acuerdo al régimen disciplinario en el período del último año calendario en cualquier institución del Estado. (MDT-2017-0090)

Pese a que existe una inaplicabilidad de quiénes no pueden acceder a esta modalidad, es necesario tener en consideración, que no todas las actividades son susceptibles de esta figura laboral, debido a que la naturaleza de la actividad debe permitirlo, es por ello, que el trabajo debe adaptarse conforme así lo exijan las TICS. Desde este punto, es importante conocer varias de las actividades que podrían practicarse mediante el uso de estas herramientas telemáticas e informáticas, tales como: tareas en artes gráficas y diseño (maquetación de libros y revistas, diseño de folletos, carteles, publicidad, imagen corporativa); secretaría y administración (telesecretaría, contabilidad, gestoría, servicio de archivo, de traducción de documentos); servicios de internet, (diseño de páginas web,



análisis y estudio de competencia, comercio electrónico); marketing y atención telefónica (call center o atención al cliente, encuestas telefónicas, campañas puntuales).

Como se ha desarrollado hasta este punto, y conforme lo expone Álvaro Castro (en Díaz Mirón, 2012) esta nueva forma de trabajar se caracteriza fundamentalmente porque el trabajador realiza sus actividades fuera del lugar del trabajo. Y además lo realizan a través del uso de las tecnologías de la información, enmarcados en un contrato. Por lo cual, poseen los mismos derechos laborales y se les garantiza condiciones de empleo, protección de datos, ámbito de la vida privada, equipo para la actividad, salud y seguridad, organización del trabajo, formación, derechos colectivos. Puntualizaciones todas que se encaminan al bienestar y vida digna del trabajador (ídem, p.p. 14-15).

1.4. Breve referencia a la situación del teletrabajo en el Ecuador

La regulación del teletrabajo en el Ecuador, fue pensada a fin de incluir en el ordenamiento jurídico nuevas alternativas de trabajo, que garanticen un desarrollo progresivo y no regresivo de derechos tal como lo establece el principio constitucional establecido en el artículo 11 numeral 8 de la constitución. De lo dicho, en consonancia con lo señalado en materia internacional por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), el cual establece en su Observación General 18 (2005) que no deberían ser reconocidas medidas de carácter regresivo frente al derecho del trabajo.

Con la implementación de esta modalidad, el sector laboral ha obtenido una serie de consecuencias positivas y un impacto favorable en la economía del país, ya que, desde el momento de su regulación hasta la presente fecha, se ha podido adecuar a las diversas situaciones y ramas de actividad, la cuales anteriormente no tenían aplicación.

El teletrabajo en primer lugar fue legislado dentro del ámbito privado, para de esta forma medir los beneficios que pudieren presentarse, esto, mediante la expedición del acuerdo ministerial MDT-190-2016. Sin embargo, también fue pensado para formalizar esta



modalidad que había sido ejecutada desde hace muchos años atrás pero que, al no existir un régimen y normativa específica, se sujetaban a las normas laborales generales, lo que ocasionó una gran vulneración de derechos al no poder ser tutelados adecuadamente. Del contenido del acuerdo aludido, podemos encontrar que parte definiendo al teletrabajo; luego las modalidades de ejecución (reconociendo una permanente y una parcial); el contenido del contrato de teletrabajo; condiciones del teletrabajo, la confidencialidad; la jornada laboral; lo relativo a las condiciones de salud y seguridad ocupacional y la reversibilidad (Ibídem).

La acogida trascendió al campo público, empezando con la ejecución de un plan piloto que fue satisfactorio, llegando a ser regulado meses después a través de la norma técnica MDT-90-2017, pero con algunas modificaciones en su contenido, esto, en razón de su ámbito de aplicación. Del contenido de esta normativa, recogemos primero su concepto que establece lo siguiente:

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

Del citado concepto podemos apreciar que posee un texto parecido al establecido en la legislación colombiana, claro que existen algunas diferencias entre ambas normativas, pero aquello no es objeto de estudio dentro de la presente investigación. A su vez, esta normativa reconoce dos tipos de modalidad de ejecución laboral, una permanente que consiste en la prestación de servicios fuera de la empresa y una parcial que exige la ejecución del trabajo dentro y fuera del puesto habitual de trabajo. También en el contenido de la normativa hace referencia a las condiciones del teletrabajo y su jornada que libremente pueden pactarse entre las partes, y sobre los requisitos del contrato laboral bajo esta figura. Lo relativo a la confidencialidad es vital ya que la información que se tenga a disposición, debe ser manejada de manera estrictamente responsable ya que su inobservancia podría desencadenar en posibles acciones judiciales. En cuanto la



salud y seguridad ocupacional no hace mucha referencia, y se entendería que, en caso de riesgos laborales, el teletrabajador se sujetaría a las normas generales del trabajo para su tratamiento. Finalmente, y como una de las situaciones novedosas del teletrabajo es la figura de la reversibilidad, puesto que, al ser la naturaleza del teletrabajo voluntaria, la misma no puede ser impuesta por el empleador, y de acceder el empleado a esta modalidad, se sujeta a varias causales que de incurrir en alguna, volvería a su clásica forma de ejecutar sus actividades.

Una de las últimas reformas realizadas a la regulación del teletrabajo tanto en el ámbito público como privado, fue el establecimiento de la preferencia y prioridad a esta modalidad hacia los grupos vulnerables tales como: mujeres embarazadas o en período de lactancia, personas con discapacidad ó de aquellos que adolecen de enfermedades catastróficas y los adultos mayores, contenidas en la reforma del Acuerdo Ministerial MDT-190-2016 que regula las normas del teletrabajo en el sector privado (MDT-2018-0002-A) y la reformas a las normas que regulan el teletrabajo en el sector público (MDT-2018-0002-B).

Es importante analizar el objetivo legal de las reformas, puesto que una vez regulado el teletrabajo en el Ecuador, su contenido carecía de una norma que garantice o brinde la prioridad a los colectivos más vulnerables a ser contratados bajo esta modalidad. Puesto que, por su condición especial se vuelve difícil o imposible en algunos casos, la realización del trabajo de manera presencial. Esto vuelve necesaria y urgente la aplicación de esta forma laboral, que les permita no sólo optar por una plaza de trabajo, sino además devolverles el sentimiento de pertenencia al campo y vida laboral, que históricamente se los habían arrebatado mediante actos de discriminación y exclusión. Sin duda alguna, esto posibilitará un incremento del rendimiento laboral en la empresa, debido a que en un caso hipotético, en que una mujer en estado de gestación requiriera de múltiples permisos para atención médica y reposo doméstico, esta modalidad facilitará este particular y así evitará pérdidas en el cumplimiento de sus objetivos. De igual forma esto beneficiará a todos aquellos que adolecen de enfermedades graves o catastróficas, personas con discapacidad y adultos mayores, ya que varios de ellos requieren de



atención y cuidados especiales a diario. En síntesis, mediante estas reformas se verifica la voluntad política hacia alcanzar el buen vivir y la vida digna de todas las personas. Tanto es así que, cada uno de estos grupos, además de ejecutar sus actividades laborales, podrán compartir y dedicar un mayor tiempo a su familia, creando una conexión ideal entre su vida laboral, social y familiar.

Una vez revisado de manera concreta el contenido de la normativa sobre el teletrabajo, se puede constatar la existencia de varios vacíos e interrogantes, que requieren de una regulación más completa. Como por ejemplo establecer si las causales de reversibilidad podrían asemejarse a las causales de visto bueno; también cual debería ser la jornada laboral específica en esta figura o dentro del tema de la salud y seguridad ocupacional, que se determine cuáles son los riesgos laborales a los que está sujeto el teletrabajador y su tratamiento, así como su prevención. En este pasaje resulta trascendente analizar cuáles fueron las empresas pioneras en emplearla, ubicando en primer lugar a la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT), la cual se sujetó a cada una de las obligaciones derivadas de esta figura, cumpliéndolas a carta cabal y generando así resultados favorables. Entre otras empresas que han aplicado la figura del teletrabajo podemos mencionar a los Bancos Rumiñahui y Pichincha, Comandato, Secretaría de Hidrocarburos, Seguros Equinoccial, Sí Cobra y Directv (Bolaños, 2018).

Es necesario acotar que desde la expedición de la norma que regula el teletrabajo (Agosto de 2016) el Ministro del Trabajo (en ese entonces Leonardo Berrezueta), trazó como meta, que en dos años luego de su inclusión, una cifra aproximada de 76.000 personas utilizarían esta modalidad, puesto que hasta ese momento la misma había sido aplicada por alrededor de 15.200 aunque informalmente. Sin embargo, hasta julio de 2018, la estadística de conformidad con los registros en el Ministerio del Trabajo fue la de 5.516 personas en áreas como: servicios, comercio, construcción, industria entre otros, esto, debido a una serie de situaciones que van desde la no inversión por parte de las empresas en las TICS para desarrollar puestos para el teletrabajo, personal no calificado, la peligrosidad en la filtración de la información confidencial. (El Universo, 2018)



A su vez, hasta marzo y abril de 2019, la cifra de ecuatorianos que han aceptado esta modalidad oscila entre las 8.500 personas y 3517 empresas tanto públicas como privadas (mayormente en las provincias de Guayas y Pichincha). Esto se dio debido al impulso de esta modalidad a través de programas informativos del gobierno, sobre los múltiples beneficios que esta forma laboral reporta, siendo la telefonía movistar una de las empresas que mayor aplicación y acogida ha dado al teletrabajo mediante su programa Home Office, que consiste en que un día a la semana 800 colaboradores trabajen desde casa, generando algo positivo como sería el ahorro de 283 kilos de CO2 equivalentes a un año por la movilidad (El Comercio, 2018).

Andrés Madero, actual Ministro del Trabajo, realizó un análisis del crecimiento del teletrabajo en las empresas que la acogieron desde su vigencia, siendo una de ellas la del Banco de Pichincha, que a la fecha ha incorporado a 70 personas a esta modalidad con la firme intención de llegar a 150 en los meses siguientes, teniendo en cuenta que esta figura se aplica sólo a ciertos cargos que la naturaleza del servicio permita, como por ejemplo el de analista financiero o de riesgos. Asimismo, se espera que la cantidad de personas que teletrabajen en lo que resta del 2019 ascienda a 11.500, resultado que tampoco alcanzaría a cubrir la meta trazada en agosto de 2016, fecha en la que fue emitida dicha normativa. (El Telégrafo, 2018).

Es cierto que hasta la actualidad no se ha logrado obtener los resultados esperados desde la vigencia del teletrabajo en el Ecuador, sin embargo, su crecimiento y aplicación han ido aumentando considerablemente, gracias a los diversos beneficios que aquello conlleva. Esto permitirá que en los años posteriores exista una mayor utilización del teletrabajo, sobre todo en las empresas que siempre han utilizado el método tradicional de prestación de servicios sustituyéndolo, y a su vez posibilitar que el ordenamiento jurídico ecuatoriano resuelva las distintas interrogantes que se han planteado por la insuficiencia de la normativa que lo regula.



CAPÍTULO II

Los derechos constitucionales trascendentes en el teletrabajo.

2.1. El derecho a la seguridad e higiene laboral.

El teletrabajo como una nueva modalidad contractual, debe observar varios derechos consagrados en la Constitución ecuatoriana. Y como toda actividad humana relacionada al trabajo, lleva consigo la idea del riesgo en la salud del trabajador según lo expone Jesús Cruz Villalón (2015). Lo cual nace de variantes inherentes al desempeño de la labor para la cual fue contratado. Por ejemplo, el ejercicio de tareas monótonas está atravesado, debido a razones de competitividad empresarial, por la presión en los ritmos y la intensidad del esfuerzo físico y psíquico del trabajador a más de otras circunstancias. Este contexto presenta riesgos que obligan adoptar una política preventiva como alternativa neutralizadora de los efectos negativos en la salud de los trabajadores. Empero de ello, por más exitoso que sea el programa, jamás se puede desaparecer por completo los efectos adversos de la exposición a ciertas condiciones en el trabajo, pero sí se puede mitigarlos a través de ciertas políticas institucionales (p.p. 294-295). Motivos que inspiran que toda la normativa tanto a nivel internacional como nacional, se enfoque a precautelar el derecho a la seguridad e higiene laboral de los trabajadores en cada rama de trabajo.

Bajo este contexto y tras una serie de Congresos Internacionales, como indica César Arese (2014) el derecho a la seguridad e higiene se le ha reconocido como un derecho humano fundamental. Lo cual implica, para los trabajadores, garantizarles el derecho a trabajar en un entorno laboral saludable y seguro. Circunstancia que no solo se configura como una obligación del empleador, sino que obliga a toda la sociedad (p. 192), representada sin duda por el estado, cuyo fin primero será la prevención, por medio de políticas y normativas progresivas. Esto impone establecer sistemas eficaces de prevención y de ejecución; a través de la construcción y participación activa de los



implicados. Por lo cual deben ser consultados, capacitados e informados sobre todo aquello que la seguridad les corresponda (ídem, p. 192-194).

Dentro de este escenario, estos derechos laborales aparecen como inalienables e irrenunciables; porque son exponentes propicios de la naturaleza tuitiva del derecho del trabajo. Ya que se dirigen unidireccionalmente a la protección de la posición jurídica del trabajador (Cruz, 2015, p. 295). Conforme a esta situación, la seguridad e higiene laboral forman parte de los subderechos, no solo del trabajador en su calidad de tal, sino que engranan sus derechos a una vida digna, y a la salud (Const, art. 66.2); más todavía cuando se encuentran expuestos a los riesgos que representan la práctica diaria de una misma actividad. Por eso, expresamente en el artículo 325 numeral 5 de la Constitución ecuatoriana se indica como un derecho intangible de los trabajadores, sin considerar su relación de dependencia, el desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. Consagraciones que imponen una serie de obligaciones al empleador directa e indirectamente, relacionados a su consecución. Todo ello porque el empleador en su rol de dirección es quien provee el material, imparte instrucciones, dota de herramientas, etc. al trabajador. Por lo cual, se convierte en quien está en mayor medida, en condiciones de provocar afecciones al trabajador, así como de adoptar todos los medios para evitarlos.

En la misma línea el Consejo Consultivo Laboral Andino (2003) ha indicado que la seguridad y la salud es un derecho que equilibra la motivación económica y social de las comunidades. Esto pues se busca mejorar las condiciones de trabajo, a la par de salvaguardar bienes jurídicos tan importantes como la vida, la integridad psicofísica y la salud (p. 10). Pues, ineludiblemente, todos estos derechos se encuentran entrelazados y están enfocados en garantizar la vida digna de la parte trabajadora, históricamente abordada como la parte en desventaja en la relación laboral. Por ello, se busca que toda la normativa se armonice entre sí. Lo cual no solo representa un beneficio para el trabajador, sino situaciones positivas e incentivos para los empleadores. Esto en la medida que las obligaciones de cuidado y las erogaciones económicas que deben cumplir, a la larga le significará un ahorro a consecuencia de simplificar gastos y optar por la vía de la prevención. Todo gracias a la información y la participación de los



trabajadores que en definitiva para el empleador se traduce en mayor productividad (CCLA, 2003, p. 11).

Por eso, es que este derecho está garantizado desde el nivel supranacional dado su importancia trascendental. Partimos así de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) que en su artículo tercero claramente garantiza el derecho a la vida y a la seguridad de la persona. Secundado por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que en su artículo siete establece el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que deben estar secundadas por la seguridad y la higiene en el trabajo. Con el mismo fin, en el artículo doce se determina el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental; lo que impone en el estado la obligación de tutelar el cumplimiento de los aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente. Así como propiciar la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole; como la lucha contra ellas.

En tercer lugar, encontramos la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre (DADDH) que de igual manera sostiene el derecho a la vida e integridad de la persona. Asimismo, en el artículo once se señala que toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias, y desarrollar su trabajo en condiciones dignas (art. 14). Finalmente encontramos los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), donde a partir del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (Convenio 155) que precisa la importancia de la prevención a través de políticas construidas entre los tres estamentos del derecho del trabajo. Es decir, estado, trabajadores y empleadores. De igual manera se señalan las esferas de acción, así como el establecimiento de las responsabilidades entre empleadores, trabajadores y otras personas interesadas. Luego en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (Convenio 161) se recoge la idea que el servicio de salud en el trabajo debe asegurar las siguientes funciones:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.



- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.
- c) Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
- d) Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud.
- e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.
- f) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo
- g) Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores
- h) Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional
- i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía
- j) Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia
- k) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales (art. 5)

Todas las recomendaciones y convenios del Código Internacional del trabajo recogen en si derechos mínimos que deben ser garantizados a todos los trabajadores en pro del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo. Así éstos se encuentran resumidos en:

- Derecho a la información, instrucción y formación.
- Derecho a exámenes médicos
- Derecho a la confidencialidad de los datos de salud
- Derecho al cambio de puesto de trabajo por razones de salud
- Derecho a participar en las actividades de prevención
- Derecho a ser consultados en materia de prevención
- Derecho a recurrir a especialistas externos.
- Derecho a contactar y acompañar a los inspectores
- Libre acceso a la información y a cualquier lugar de trabajo
- Derecho a abandonar el puesto de trabajo ante un riesgo grave e inminente y
- Protección frente a medidas disciplinarias por actuaciones en este campo (CCLA, 2003, p. 39)



En la misma línea Arturo Bronstein (2013) resalta que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, la acción comunitaria entre estados es rica y fructuosa (p. 344), claro está en forma general y acentuado más en áreas consideradas peligrosas; precisamente, por la importancia que representa proteger estos dos derechos. Ahora bien, con toda la dinámica social las modalidades laborales se han transformado frente a los modelos tradicionales que históricamente se han mantenido. De tal forma que, se implantaron nuevos sistemas de producción, como el desarrollo del trabajo desde el domicilio hasta perfeccionarse como el teletrabajo. Nueva figura contractual que obviamente debe mantener íntima relación interdisciplinaria con la salud ocupacional. Más todavía cuando “La empresa desconoce el área de trabajo destinado en casa para ubicar la oficina, la forma en que los distribuye y sin conocer que seguridad le ofrece este espacio elegido por el candidato a teletrabajo por que no se cuenta con la orientación del empleador y menos de las administradoras de riesgos laborales, aseguradoras que desconocen de la participación de teletrabajadores en sus compañías aseguradas” (Cataño, 2013, p. 83). Consideraciones todas que facilitan, si no existen las debidas prevenciones, el suceso de siniestros contra la salud e integridad de los trabajadores.

Sin duda, por este motivo para el teletrabajo es un reto el cuidado de este derecho. Primero, por cuanto la salud ocupacional ya no solo comprende el sistema de gestión sino también la salud del trabajador fuera de su ambiente laboral, según lo dice Sara Cataño (2014, p.86). Por ello, no solo se considera los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, sino también las patologías asociadas al trabajo y las derivadas de su vida fuera de su centro laboral. Sin duda, esto es clave para obtener soluciones simples a la complejidad de los problemas actuales (Cataño, 2014, p.86). Para ejemplificar, es importante considerar temas tan básicos que para los teletrabajadores significarían peligros como enfermedades o cualquier alteración en su salud física y psíquica. Razón que obliga al empleador implementar “desde un comienzo una política y estándares de trabajo que prevengan estos posibles escenarios, también resultaría necesario hacer algunos cambios en el reglamento interno de trabajo”. Ante las eventualidades producto de prolongar las horas de trabajo, o que el teletrabajador esté siempre revisando su correo electrónico. Hechos que derivan en que tenga menos tiempo



con su familia, aumente el sedentarismo o cambie sus hábitos alimenticios. Pero el mayor de los énfasis en el teletrabajo no está solo relacionado con el espacio físico, sino más bien con la autonomía del control del contenido del trabajo y sus ritmos, en definitiva, al estrés, al tipo y a la organización del trabajo (Cataño, 2014, p.87). Detalles que fuerzan en enfocar la prevención y el cuidado de su salud ocupacional.

El cuidado de este derecho es de exclusiva responsabilidad del empleador como claramente lo ha señalado la OIT (2011). Por ello como lo expone Rodolfo Capón (En Villalba, 2015) las condiciones y medio ambiente en el trabajo inciden directa e indirectamente en la salud de los trabajadores; donde el pleno empleo y las mejoras en las condiciones y medio ambiente infieren en la salud del teletrabajador. Así, esta responsabilidad adquirió tres características: fundamental, vicaria, y estructural. La primera se refiere a los niveles mínimos de prevención, es decir, como cimientos. Esto se traduce en la obligación del estado a través de la creación de normativa que sea dinámica ante nuevos supuestos de hecho; y para que haga efectivo el control y su respectivo cumplimiento. En segundo lugar, la vicaria está dirigida a los sectores de la producción, quiénes deben adecuar las disposiciones al trabajo al caso que se presente. En tercer lugar, está la característica estructural dirigida a los trabajadores y empleadores; donde los primeros deben negarse a ejecutar obras sin la protección debida y los segundos utilizar todos los medios para prevenirlos (p. 28). La seguridad y la higiene laboral están ligados sin duda a la protección del derecho a la salud e integridad del trabajador. Lo cual es importante dada la íntima relación entre buena salud y desarrollo del buen trabajo como dice Genaro Gómez (2010, p. 47). También obliga a controles periódicos luego de la evaluación de los daños, todo en pro de combatir los riesgos presentes y en evitar daños futuros. De acuerdo a todos estos factores, denota la importancia vital de cuidado de estos derechos en los teletrabajadores.

2.2. La importancia de la autonomía de la voluntad en la configuración del teletrabajo.



Hablar de autonomía de la voluntad, implica en palabras de Víctor Romero (2016), accionar según nuestras decisiones. Que desde el punto de vista filosófico quiere decir un proceso de reflexión para tomar decisiones a partir de todo un proceso mental de percepción, estímulos, procesamiento y decisión. Así jurídicamente la autonomía de la voluntad en temas contractuales se identifica como el poder de autorregulación de las propias situaciones y relaciones jurídicas, así como la posibilidad de las partes para fijar por si mismos el contenido del contrato como lo dice Fernanda Vásquez (2016, p.487). Sin embargo, esto es relativo a la realidad de la libre pactación. Pues estos contratos no necesariamente permiten al trabajador adecuar las cláusulas contractuales a sus necesidades o requerimientos, sino que estos se encuentran redactados según los objetivos del empleador.

Sin duda, la autonomía de la voluntad se traduce en el consentimiento libre de todo vicio, tanto del trabajador y del empleador para someterse a esta modalidad contractual laboral. Principalmente, porque por esta característica el teletrabajador se vuelve más productivo. Esto, debido a la facultad que el empleador le dota para autorregular su carga horaria. Al punto de volverse disponible las 24 horas al día, hechos que median de manera negativa en su salud (Cataño, 2014, p. 88). Por eso, el carácter de la voluntariedad como lo dice Manuel Luque y Anna Giné Fabrellas (2016) forma una previsión esencial del teletrabajo en el Acuerdo Marco sobre el teletrabajo en la UE. Pues la autonomía de la voluntad del trabajador reflejada en su consentimiento para celebrar el contrato de teletrabajo, es un requisito esencial sine qua nom (p. 35). Cabe precisar en este punto que el actuar del trabajador, no debe verse influenciado por el empleador. Esto se refiere que le está vedado al empleador cambiar un puesto de trabajo que se ha desarrollado normalmente y volverlo teletrabajo; con el fin que el trabajador se vea obligado a contratar bajo esta modalidad, generando así una “novación contractual”. Situación que no puede tolerarse o aceptarse ni aún bajo la contratación colectiva (Luque, 2016, p. 37). Salvo que estén de por medio situaciones de salud, que permitan al trabajador conservar su puesto de trabajo. Así, el teletrabajo se configura como una forma de eliminar las barreras materiales para personas en situación de vulnerabilidad.



Por otro lado, esta no es solo una característica propia para el trabajador sino también del empleador. Ya que, depende si el puesto de teletrabajo se dio al inicio ó luego de iniciada la relación laboral. Lo cual, supone la aceptación o negación de ambas partes ante la solicitud de una de ellas. Por eso Alicia Villalba (2015) detalla que la voluntariedad tanto del trabajador como del empleador para que se configure el teletrabajo es muy importante, pero el momento en que este requisito no se cumpla, implicaría la rescisión del contrato. Entendido como que solo cambia la modalidad de efectuar el trabajo, pero no involucra una terminación del contrato inicial de trabajo.

Bajo estas premisas, se entiende que el teletrabajador ejercita su derecho al libre desarrollo de su personalidad; y puede celebrar cuanto contrato desee siempre que respete sus propios derechos y los derechos de los demás. Pues, ineludiblemente ese es el límite de la autonomía de la voluntad de los teletrabajadores, y de toda persona en general. Al mismo tiempo que, a través de aceptar laborar en un lugar distinto del espacio físico de las actividades del empleador, está expresando su derecho de pensamiento libre, cuya manifestación se identifica en pactar las condiciones laborales. Pero estas decisiones, para ser totalmente válidas, deben estar respaldadas en la información que recibió del empleador, pues eso es sinónimo de seguridad jurídica para el trabajador. En especial, respecto de los riesgos y obligaciones que adquiere al aceptar trabajar en esas condiciones. Ya que, ocultar información sobre los peligros para su salud puede desencadenar en responsabilidad del empleador que, claro está, deberán ser asumidas por él (Const, art. 66, num. 5-11).

2.3. La facultad de dirección de los empleadores y el derecho a la intimidad de los teletrabajadores.

2.3.1. El derecho a la intimidad de los teletrabajadores.

Como lo expone Juan López Ortega (1996) el derecho a la intimidad engloba concepciones variadas. Que inician desde su significado directamente vinculado al fuero interno de la persona. Pero que, también atraviesa la esfera social de la dignidad



concebido por los seres humanos. Esto como una construcción de la comunidad basado en la moralidad que cada pueblo va edificando y construyendo conforme el avance del tiempo. Por lo cual, la intimidad se configura como un atributo de la autonomía y libertad de cada persona. Contexto que define a la intimidad desde una esfera individual y colectiva (p.p. 14-18). Lo dicho conlleva el derecho al honor, al buen nombre y la imagen del individuo (Ídem, p. 23); circunstancias que lo establecen como un derecho que se relaciona con otros, para derivar en derechos más específicos.

En definitiva, la construcción del contenido del derecho a la intimidad de cualquier persona es social. De ahí que su protección se entienda deba ser general, por lo cual su aplicación debe concretarse al caso puesto a discusión. Pero un aspecto que será fundamental al momento de fijar su protección será la idea de autodeterminación de la persona ya que es “un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás” (López, 1996, p.26) que permita el libre desarrollo de su personalidad (ídem, 27). Por esa razón, en la Constitución se reconoce varios derechos relacionados directamente a éste, como son: el derecho al libre desarrollo de la personalidad; el derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar sus creencias o religión; el derecho a tomar decisiones libres; pero sobre todo, el derecho a guardar reserva sobre sus convicciones; el derecho al honor y el buen nombre, que incluyen el derecho a la imagen y la voz de la persona; el derecho a la protección de datos de carácter personal; el derecho a la intimidad personal y familiar; el derecho a la inviolabilidad y al secreto de la correspondencia física y virtual; y el derecho a la inviolabilidad del domicilio.

Todos los derechos precitados poseen un contenido variado pero interrelacionado a los intereses de su titular, más aún cuando éste es un trabajador. Puesto que, representan los límites que tendrá el empleador al momento de regular su facultad de dirección. Iniciemos así por el derecho a la intimidad y el derecho a la imagen. El último derecho indicado incluye la idea de la intimidad corporal, en virtud de la cual no se permite el acceso a la persona física y se relaciona con el “sentido de pudor y recato de la persona” (López, 1996, p.31). Por otro lado, encontramos el derecho a la intimidad de la imagen, derecho que viene dado por el valor de la difusión del aspecto físico del titular. Pero que,



no solo se circunscribe al perfil físico, sino que incluyen la voz, su captación y difusión (ídem, p. 32). Avanzando en el análisis, también está la relación con el derecho a la libertad de expresión. Y en este punto resulta imperante puntualizar que esta ha sido una discusión ya superada frente a la coalición de los dos derechos. Precisamente, porque se pone en juego un derecho individual frente al interés general, particularidad que obliga objetivar el análisis ponderativo. Así, primero se debe considerar los límites concretos como materiales y formales; los iniciales relacionados a que tan pública es una persona que reclama la protección de su intimidad (dimensión subjetiva) y desde otro lado, el mayor o menor interés del público o de la sociedad respecto del hecho. Entonces de verificarse que la información no cumple con un interés social o colectivo prevalece el derecho a la intimidad (López, 1996, p. 34). Retomando la idea central, el derecho a la intimidad en las relaciones de teletrabajo encuentra su punto más sensible respecto de su dimensión familiar y sobre la inviolabilidad del domicilio del trabajador, porque el uso de las TIC representa un riesgo mayor en atentar contra ellos (ídem, p. 41).

De lo señalado en líneas anteriores, y haciendo un análisis fino, la garantía de protección del derecho a la intimidad de los trabajadores supone su respeto no solo cuando ya se haya configurado la relación laboral, sino mucho antes. Por ejemplificar, éste se violenta el momento que el empleador indaga situaciones de índole personal que suponen discriminación para su eventual contratación (López, 1996, p. 170). Ahora bien, enfocándonos en el ámbito contractual, el derecho a la intimidad de los trabajadores encuentra su lesión el instante que el control del empleador traspasa el ámbito laboral. Y se convierte en una vigilancia al comportamiento del trabajador. En este contexto, podemos ubicar el mal uso de las cámaras en el control empresarial (Ídem, p. 189) por medio de las cuales se examina cada acción del teletrabajador. Como criticar acciones o reacciones ajenas al trabajo; o verificar qué hace durante su tiempo de descanso entre jornadas. Circunstancias que imperan se limite el actuar disciplinario del empresario en uso de TIC.



2.3.2. La facultad de dirección del empleador.

La facultad de dirección del empleador es una prerrogativa que le permite adecuar sus requerimientos al trabajo. Esto quiere decir, no solo sobre la maquinaria, horarios, sino también sobre el personal bajo su dependencia. Ya que, es innegable, como lo indica José Dávalos (2014), que el empleador puede solicitar e incluso modificar las condiciones que inicialmente tuvo pactado con el trabajador respecto del trabajo. Claro está, eso debe ser consecuente a circunstancias económicas que lo justifiquen, junto con el consentimiento del trabajador; y siempre se harán respetando los mínimos legales consignados en la ley. Acciones todas enfocadas a optimizar la organización y el funcionamiento de la empresa (Villalba, 2015, p. 113). Esto incluye la facultad de impartir órdenes e instrucciones referidas a su actividad y condiciones de trabajo. Por eso, esta prerrogativa puede verse transformada en normas o reglas de conducta que regirán dentro de la empresa, conocido como el poder normativo del empleador. Del mismo modo, se incluye el *ius variandi* que en definitiva se refiere a la facultad dinámica y de cambio que puede ejercer el empleador a través de su facultad relativa para modificar, cambiar, alterar o adaptar sus necesidades actuales a todo el centro de trabajo. Así para hacer efectivas esas facultades se le dota del poder de control y vigilancia, incluyendo cierto poder disciplinario bajo límites determinados (Villalba, 2015, p.p. 113- 114). Pero esta prerrogativa del empleador está limitada a la dependencia laboral, que en el teletrabajo es casi imperceptible por cuanto existe una mayor libertad del trabajador. Lo cual, de por sí no significa que esté ausente el poder de control y dirección del empleador. Ya que basta que el teletrabajador este “dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona” (Villalba, 2015, p. 117) para que esta facultad se encuentre implícita.

Como se dijo, en el teletrabajo esta característica propia de los empleadores se ve modificada en la forma, pero no en su contenido. De tal forma que el cumplimiento de las órdenes del empleador se verifica más en los sistemas de prevención de riesgos, control de metas, orientación en la ejecución del trabajo y horarios a los teletrabajadores. Pero, aunque su prestación dista de una relación normal no puede negarse, per se, su existencia, porque en el teletrabajo existe mayor libertad para el trabajador en base a las órdenes que fueron impartidas o pactadas con anterioridad con el empleador. Por otro



lado, la facultad del empleador para controlar el tiempo de disposición de los trabajadores tiene límites. Y esos se traducen en proteger los datos, respetar la vida privada e íntima del trabajador, que redundan en el respeto a la autonomía del trabajador (Luque, 2016, p. 26). Del mismo modo esta prerrogativa del empleador le supone respetar el derecho a la igualdad de trato hacia los teletrabajadores; garantizándoles los mismos derechos que los trabajadores que prestan sus servicios físicamente en el lugar de trabajo.

No se puede desconocer el derecho de los empleadores para controlar el fiel cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores. Así como tampoco puede trastocarse el derecho de los teletrabajadores a su intimidad y vida privada. Por eso depende de los medios utilizados para el control, ya sean presenciales o telemáticos. En el primer caso, para las visitas personales al lugar del teletrabajo, la experiencia española recomienda que debe existir un consenso entre las partes respecto de los días, el tiempo y la frecuencia de la visita, en caso que el teletrabajador se desempeñe desde su domicilio, pues es inviable e ilegal, ilegítimo que so pretexto de esta prerrogativa del empleador pueda este ingresar sin autorización del trabajador a su hogar. En cuanto a los medios telemáticos, éstos requieren ser proporcionales al tiempo que efectivamente el teletrabajador está en las labores para evitar cualquier intromisión del empleador en su ámbito privado (Luque, 2016, p. 102). Motivos que imperan se armonice estas dos posturas a través del diálogo para llegar acuerdos tanto entre empleadores y teletrabajadores. De tal forma que no se vean transgredidos los derechos de ambas partes.

En todo caso, con el fin de proteger los derechos constitucionales del trabajador, ante la innegable relación de poder laboral, la conclusión que se ha generalizado es que para la plena vigencia del derecho de dirección y control del empleador; debe intermediar siempre el consentimiento del trabajador. Sumado a esto, las medidas de control que realice el empleador en especial respecto del control de tiempo de trabajo, debe cumplir con los criterios de justificación, necesidad, idoneidad y proporcionalidad (Luque, 2016, p. 104). A fin de que dichas medidas no impliquen una intromisión injustificada de la vida



íntima de los trabajadores. Y aún, si en el eventual caso se produjera, ésta responda a criterios objetivos.

En esa línea, cualquier sistema de control que se vaya a implementar por el empleador primero debe ser debidamente informado y socializado antes de ser implementado en el domicilio del trabajador (Villalba, 2015, p. 35). Con mayor razón, cuando se haga uso de equipos electrónicos que impliquen la grabación de todas las actividades que realizan los trabajadores. Como en el caso de medidas a través de grabaciones, para lo cual la exigencia radica en que éstas deben ser internas y exclusivamente al control. Adicional a ello, deben ser visibles ante el trabajador y la información e imágenes que contengan no pueden ser difundidas (Villalba, 2015, p.122), salvo claro está, la exigencia judicial. Todas estas consideraciones se fundan en que el cuidado del derecho a la intimidad del teletrabajador es cada vez más sensible y viable.

Sin duda, la importancia que se resaltó en líneas anteriores tiene una variedad de repercusiones en la salud y el bienestar de los trabajadores. Principalmente porque su característica “sensible” viene dada por la facilidad con la cual se puede monitorear toda la información que maneja el trabajador. Llegando incluso al punto que, si usa un ordenador o equipo electrónico para trabajar y al mismo tiempo es usado para uso personal, puede indagar cuestiones que escapan a la esfera profesional. Situación que para el empleador se convierte en el camino más viable en la medida que le facilita hacer un control sin necesidad de invadir la privacidad del domicilio del trabajador. No obstante, esto exige meticulosidad del trabajador en cada acción, lo cual eventualmente le impone auto exigencia de eficiencia más allá de la jornada de trabajo. Contexto, que lo hace propenso a adquirir enfermedades directamente relacionadas al estrés laboral y a la falta de división entre el trabajo y la vida familiar como personal. En virtud de ello, se ha delimitado la facultad del empleador en el desempeño del trabajo para no invadir el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Así, conforme la jurisprudencia española, se explica que si las órdenes o las instrucciones del empleador permite o da a entender que hay un margen de tolerancia para el uso



moderado de las tecnologías de manera personal para el trabajador, se entiende que se verifica una “expectativa razonable de confidencialidad” (citado en Villalba, 2015, p. 124). De tal forma se dilucida la restricción en que “si no hay derecho de utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones” (Villalba, 2015, p. 125). Es decir, si el teletrabajador, pese a no existir autorización ni tolerancia del empresario para que destine el uso del ordenador de su propiedad a temas personales, supone una prohibición. Si pese a ello, el trabajador ha optado por hacerlo se entiende que ha realizado un “acto de disposición”. Esto significa que voluntariamente puso información de carácter personal en un equipo de dominio no exclusivo y le dotó de cierto nivel de publicidad. Por ende, el empleador tiene derecho a controlar esta particularidad.

Frente a ello, se encuentran posiciones que afirman que por tratarse de derechos humanos, toda la información personal que incluye e-mails, que sean del trabajador entra en la esfera de protección de la vida privada e intimidad de los trabajadores. Por lo tanto, para que el control que haga el empleador sea lícito dentro de esa esfera, debe existir una prohibición expresa de él hacia los teletrabajadores del uso monitorizado de los contenidos y las actividades desde el ordenador u otro equipo para temas personales. Y que, el trabajador no puede dar uso que no sea exclusivo para el trabajo. En todo caso, siempre está latente la obligación del uso responsable de la información que tenga el empleador referente al trabajador (Villalba, 2015, p. 126). Ya que, pese a las prohibiciones hechas, y si el trabajador usa los equipos donde queda constancia de la información personal, que no afecten al trabajo, el empleador no puede divulgarla so pretexto de haber incurrido en la prohibición. Mucho menos según la gravedad del caso, podría someterlo como un sustento para sancionar al trabajador. Porque no obedecería a causas objetivas, sino subjetivas incluso configurándose un tipo de discriminación hacia el trabajador.

Desde otra perspectiva, el empleador debe permitir un libre desenvolvimiento del trabajador en pro de su salud emocional y mental. Pues, su facultad de control no debe inmiscuirse en las propias capacidades del colaborador, sino por el contrario debe



facilitarse la participación activa en el desempeño de sus labores con el fin, que tenga un libre desenvolvimiento y una participación activa con su aporte. Contexto que contribuye al buen ambiente de trabajo para el teletrabajador y su consecuente reflejo positivo en las actividades encomendadas. Del mismo modo, tampoco puede exigirse realizar actos que vayan contra sus principios y ante los cuales, abiertamente haya manifestado su desacuerdo. La razón de todo lo dicho se explica en que estas particularidades permiten el libre desarrollo personal del trabajador y su directa repercusión en el desempeño, de acuerdo a lo que expone Camilo Molina y José Villareal (Coor.) (2015p. 203 204).

Estos aspectos del comportamiento del trabajador y el empleador toman importancia en el desarrollo de teletrabajo. Principalmente, porque se vinculan con las obligaciones patronales respecto del derecho a la salud y seguridad laboral. En este punto es importante recordar que a nivel constitucional se garantiza el teletrabajo de forma implícita en diversas normas a lo largo del contenido de la norma suprema. Por ejemplo, a partir del numeral dos del artículo dieciséis se garantiza el derecho al acceso universal a las tecnologías de información y comunicación (TIC). En la misma línea, en el artículo 17 numeral dos se fija que el estado ecuatoriano debe facilitar su creación y su fortalecimiento para el acceso universal. Estos preceptos deben guardar armonía con el derecho al trabajo, en su dimensión como deber social y derecho económico; en virtud que permite la realización personal y es la base de la economía. De ahí que, al ser una modalidad contractual laboral moderna el estado debe garantizar para los teletrabajadores el respeto a su dignidad, vida decorosa y trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Const, art. 33). Del mismo modo, por imperativo constitucional esta forma debe ser valorada como modalidad contractual con el respeto a los derechos laborales (Const, art, 284.6), a más de los derechos humanos que se han puntualizado en líneas anteriores. Derechos que dada la naturaleza del teletrabajo y sus peculiaridades son proclives a ser vulnerados con mayor facilidad.



CAPÍTULO III

Los riesgos laborales en el teletrabajo.

3.1. Riesgos Laborales: Accidentes y Enfermedades.

Los riesgos laborales o también conocidos como riesgos de trabajo, contienen un significado que implica la “proximidad de un daño” según la real academia de la lengua española. Lo cual engloba una contingencia, una incertidumbre pero que tiene probabilidades de verificarse. Por lo cual, estos riesgos en materia de trabajo se traducen en dos tipos distintos; por un lado los accidentes y por otro las enfermedades. Que nacen porque el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo en beneficio del empleador (Dávalos, 2014, p. 416). Desde otra perspectiva, el CT los define como las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad (art. 347) y de manera técnica se los conoce como la concurrencia o materialización de un riesgo en un siniestro o siniestros que provocan daño ya sea en la salud del trabajador e incluso en la propiedad (Gómez, 2010, p. 57), cuyos resultados son negativos e influyen económicamente en el normal desarrollo de la vida tanto del trabajador como del empleador. Del mismo modo la higiene laboral juega un papel trascendental en la “mejora de las condiciones ambientales de trabajo tendientes al control de los riesgos que puedan originar enfermedades profesionales” (ídem, p. 58). Técnicamente, la enfermedad profesional se considera como el deterioro lento y paulatino, como consecuencia de exponerse de forma continuada a los agentes contaminantes cuyos efectos aparecen tiempo después. De tal manera, que para que surjan las enfermedades confluyen elementos como la concentración del agente contaminante en el ambiente, el tiempo de exposición, las características particulares de cada individuo, el factor relativo a la salud, la presencia de varios contaminantes al mismo tiempo (ídem, p. 59-60). Haciendo un símil entre estos riesgos de trabajo; tenemos por un lado que el accidente es de iniciación súbita y brusca, con una presentación inesperada, de una manifestación única, con una fácil relación de causalidad y con un tratamiento quirúrgico. Mientras que las enfermedades son de iniciación lenta y solapada,



de presentación esperada, con una manifestación repetida, de relación de causalidad difícil, y con un tratamiento médico (ídem, p. 60).

Al respecto surgieron teorías frente a los riesgos laborales que debe enfrentar todo trabajador en el desempeño de sus actividades. Por un lado, se sitúa la teoría del riesgo profesional por la cual son los empleadores quienes asumen los riesgos y la consecuente responsabilidad que se deriva de los riesgos que sufren los trabajadores en el desempeño de sus actividades. Por otro lado, está la teoría del riesgo social por el cual la responsabilidad por los accidentes de trabajo corresponde a toda la sociedad y no solo a la empresa. Por ello esta teoría abarca más que la seguridad social de los riesgos (otras circunstancias). Además, busca evitar la insolvencia del empleador (Dávalos, 2014, p.417). En Ecuador, se ha tomado parte de la teoría de la responsabilidad profesional como lo indica Isabel Robalino (1994) donde el riesgo es objetivo, ajeno a la culpa del trabajador o del empleador (p. 292); claro está, dependiendo del caso.

Ahora retomando la idea y definición del riesgo, el artículo 347 del CT indica que los riesgos del trabajo son eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador con ocasión o por consecuencia de su actividad. Por lo cual se identifica los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Asimismo, es importante recalcar que los riesgos laborales están directamente relacionados con las condiciones de trabajo de la empresa. Y en razón a ello, ciertas situaciones que en primer plano no podrían tener relevancia laboral la adquieren, por el tipo de empresa y trabajo, más no solo por el lugar donde lo realizan como en el caso del teletrabajo contexto que exige un plan de prevención (Luque, 2016, p.82).

Con propósito al tema, para el teletrabajo rigen las mismas definiciones en cuanto a los riesgos de trabajo en la legislación ecuatoriana. Por un lado, se entiende el accidente de trabajo como todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena (CT, art. 348). En cambio, la enfermedad profesional se entiende como 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 (CT, art. 349). Conforme a estas definiciones debe entenderse que en el accidente de trabajo no debe existir necesariamente una relación de causalidad entre el accidente y el trabajo, sino basta que sea con “ocasión del mismo”. No así para las enfermedades profesionales, las cuales imperativamente deben ser una consecuencia directa del trabajo (Robalino, 1994, p. 294).

Sin duda, bajo estas conceptualizaciones en el teletrabajo los riesgos se entienden protegidos, empero de ello es innegable las particularidades que se presentan. Como las que se exponen por, Jianeth Pilar Satizábal Moreno, Luana Betsy Polo Cortes, Nohora Isabel Valbuena Amarís (2012) señalan que son determinantes el diseño y la “organización de la estación de trabajo con videoterminals, de igual manera juegan un papel importante las características y uso de las Tecnologías de información y Comunicación; las condiciones ambientales, la higiene atmosférica, la organización del trabajo, condiciones de seguridad como las instalaciones eléctricas, etc. o factores individuales vinculados a los estilos de vida, hábitos, etc. Factores que producen efectos relacionados a desórdenes músculo esqueléticos, fatiga visual, cefaleas, fatiga física, problemas respiratorios, estrés – Tecnoestrés y accidentes de trabajo (p.11).

Ineludiblemente, por el uso de las TIC los riesgos de trabajo de mayor envergadura están relacionados a las enfermedades profesionales. Debido a que los teletrabajadores están más expuestos al aislamiento y a mayores jornadas de trabajo (Luque, 2016, p.42). De tal manera que los dos grandes grupos de riesgos que presentan son: 1) riesgos asociados al espacio del trabajo donde se agrupan riesgos genéricos, riesgos ergonómicos, trastornos musculo esqueléticos, y 2) riesgos derivados de agentes físicos como la fatiga visual. Sin perjuicio de estos dos grupos, también están los riesgos organizacionales y psicosociales como los preindicados (Luque, 2016, p. 83). Del mismo modo conforme a lo expuesto, Laura Orjuela (2018) puntualiza que aquellos factores de mayor riesgo en el teletrabajo son los psicosociales. Entendidos como el control y la autonomía en el trabajo, las relaciones sociales, la flexibilidad para realizar sus actividades, la conciliación entre la vida privada y laboral, el uso de las TICS, las



competencias o exigencias, el desarrollo profesional, así como la regulación legal e institucional. Situaciones que son causantes directos del estrés, tecnoestrés (exceso o pérdida de información, problemas de adaptación a nuevos equipos y sistemas) o tecno adicciones (p. 49). Sin mayor reparo, estas afecciones mentales se presentan también en consecuencias físicas como fatiga, dolores de cabeza, trastornos de sueño, problemas cardiovasculares u otros. Conforme lo dicho en líneas anteriores, estos riesgos laborales no solo deben ser afrontados por el empleador, sino por el estado como dice Julián Arturo de Diego (2000) a través de la seguridad social. En virtud que, la salud y seguridad en el trabajo es una rama del derecho que rebaza al derecho de trabajo mismo. Es decir, que se encuentra cubierto por el sistema de protección de seguridad social con las contingencias y consecuentes prestaciones. Aunque, naturalmente, incumba al accionar del empleador por ser parte de la responsabilidad social empresarial con los trabajadores; frente a quienes es garante de su derecho a la seguridad frente a los riesgos de trabajo (Villalba, 2015, p. 79).

Así, al enfocarnos en la obligación patronal que se puntualizó, los riesgos en el teletrabajo giran sobre dos condicionantes como son los instrumentos y el lugar del trabajo con motivo de prevenirlos de una mejor manera. Por lo que, el primero en identificarse previo al inicio de la prestación de servicios del teletrabajador es el lugar de trabajo. Al ser condicionante para las políticas preventivas sobre salud y seguridad que deba implementar la empresa. Razón que vuelve imperativo que éste sea un requisito obligatorio que debe constar en el contrato escrito e incluso, por causas objetivas, hace factible que sea objetado por el empleador. (Villalba, 2015, p. 173). En segundo lugar, pero con igual importancia, representan los instrumentos de trabajo como los equipos de trabajo y por la información de las comunicaciones que se deriven a través de éstos (Ídem, p. 174). Información que representan datos importantes, íntimos del trabajador que se encuentran bajo el control del empleador en virtud de la facultad de dirección que ostenta. Por eso, incorpora la responsabilidad directa para él y una secundaria, para el trabajador. No así respecto del lugar del trabajo, que impone más exigencias al ser escogido por el trabajador. Contexto que obliga al empleador notificar al teletrabajador de los controles que deban realizarse en su domicilio; simplemente para respetar su



derecho a la inviolabilidad del domicilio. Pero que no le faculta obstaculizar o inmiscuirse en temas técnicos que les corresponden directamente a los peritos representantes del empleador (Ídem, p. 180-182).

No obstante, de los dos factores de riesgo que influyen en el teletrabajo y que fueron desarrollados en los párrafos anteriores, tenemos el sistema de comunicación existente en la empresa y el trabajador, así como factores producto del mismo trabajador. Empero, estas cuatro variables solo representan los riesgos físicos dentro del teletrabajo, pero no los riesgos psicosociales u organizacionales que ya se han mencionado. Así, como tampoco se observan las particularidades de los riesgos que pueden derivar en la terminación del contrato de teletrabajo. Factores que deben ser considerados para la prevención y el tratamiento de los riesgos laborales con el fin de aplicar medidas correctivas (Villalba, 2015, p.194) o inclusive considerar el cambio de puesto de trabajo o la reversibilidad.

Conjuntamente, los riesgos psicosociales obligan a cuidar la salud psíquica y social de los trabajadores. Estos riesgos provienen de la denominada ergonomía y de la psicología aplicada, las cuales están relacionadas con la calidad de vida de trabajo. Por ende, están factores como la deshumanización, insatisfacción, estrés, monotonía, ritmos excesivos e inadaptaciones al trabajo. Los cuales influyen en la vida del teletrabajador e impera su protección meticulosa para alcanzar una salud plena. No solo entendida como la ausencia de enfermedad, sino como un estado de bienestar físico, mental y social (ídem, p. 61). Los últimos riesgos descritos son aquellos que dentro de la salud ocupacional, tienen una mayor importancia de cuidado cuando se trata de modalidades contractuales con las denominadas nuevas tecnologías, ya que el factor humano no es dinámico a comparación de las TIC y cualquier tecnología en general (Gómez, 2010, p. 661). Cuyos usos están directamente relacionados con las enfermedades de corta y mediana duración. De las cuales, se presentan patologías como la fatiga visual, física y mental. Puesto que la carga mental que asumen, se traduce en atención, memorización, abstracción y decisión.



Estas circunstancias responden a la naturaleza de la ejecución del teletrabajo; donde el trabajador capta la información a través de órdenes del empleador, indicaciones u otra cualquier forma. Luego, dicha información se procesa mediante la interpretación y calificación de la misma para tomar una decisión de acuerdo a la información recibida (Gómez, 2010, p.693). Pero las decisiones y la carga mental de los teletrabajadores se ven influenciadas de factores internos y externos. Por otro lado, se encuentran los medios utilizados para el trabajo como el reparto de las tareas, la estructura del proceso productivo, la información que se recibe, su frecuencia, el tipo, el tiempo que posee el trabajador para procesarla y el tiempo para solucionarla. En el primer caso se enmarca la edad, el nivel de aprendizaje, la personalidad, el nivel de satisfacción, la actitud ante el trabajo, la formación, la preparación inmediata, la predisposición, el estado anímico, capacidades sensoriales, capacidades intelectivas, valores socioculturales, costumbres. (Ídem, p. 694). El contexto de factores que se describen tiene como consecuencia directa el cansancio mental; lo que desencadena problemas de salud física, ya sea temporales o crónicas. Un ejemplo de los problemas temporales de la salud está la somnolencia, falta de atención, falta de respuestas, cansancio, errores en el trabajo. En cambio, entre las afecciones crónicas que son graves y requieren de medidas para su corrección como el cambio de puesto de trabajo o dar otras tareas, se manifiestan en: irritabilidad por no encontrar respuestas, preocupaciones injustificadas, insomnio, falta de energía, dejadez, alteraciones somáticas como falta de apetito, ritmo cardiaco irregular, estado anímico de postración, absentismo, bajas de incapacidad temporal (Gómez, 2010, p. 697). Ahora bien, debido a los riesgos que significan la exposición al teletrabajo, se encuentran también los riesgos músculo esquelético que afectan directamente al sistema locomotor. De ahí, que las enfermedades se relacionan directamente con partes blandas como tendones, músculos, nervios, y estructuras próximas a las articulaciones. Por lo cual, se presentan enfermedades como cervicalgias, dorsalgias, hernias del disco intervertebral, tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis o síndrome del túnel carpiano, y otros (Luque, 2016)



3.2. Vacíos de protección de riesgos de trabajo en el teletrabajo

Al ser de reciente data la regulación del teletrabajo en Ecuador, no existe regulación especializada y taxativa respecto de la prevención, regulación, tratamiento, prestaciones o seguros de la salud y seguridad ocupacional. Por el contrario, la normativa remite todos estos particulares a la ley general. Más aún en lo tocante a los riesgos de trabajo, seguros, contingencias y prestaciones. De ahí que las empresas por lo menos deben contar con un plan de prevención de accidentes como lo dice Jorge Vásquez (2013) pues existe una obligación empresarial de generar los reglamentos internos de Seguridad y Salud. Situación imperante y de obligatorio cumplimiento para aquellos establecimientos que tengan más de 10 trabajadores. Dichos instrumentos jurídicos internos buscan prevenir, atender y evitar accidentes y problemas que puedan afectar a los trabajadores (p. 117). En esa virtud, se fijan como contenido mínimo: el Comité paritario de Seguridad e Higiene del Trabajo, su conformación y las funciones; la unidad de Seguridad y Salud; las responsabilidades de gerentes, jefes y supervisores; normas para grupos vulnerables como mujeres, menores, discapacitados; normas de prevención y control de los riesgos del trabajo, el uso de productos químicos; los planes de emergencia, contingencia y prevención de accidentes; formas de la señalización de medidas de seguridad; disposiciones sobre exámenes médicos preventivos, tanto al ingreso como aquellos que periódicamente se vayan a efectuar; la forma como llevar un registro e investigación de accidentes; normas para la información y capacitación en prevención de riesgos; así como disposiciones de gestión ambiental; además se deberá hacer constar como requisito especial el nombre, licencia profesional y firma del especialista en seguridad y salud que participó en la elaboración del reglamento (Vásquez, 2013, p. 118).

Estas exigencias responden a que el teletrabajo no está exento de accidentes o de enfermedades producto directo de la actividad laboral, por lo cual los teletrabajadores son afiliados bajo el régimen de seguro general obligatorio por ser actividades desarrolladas bajo relación de dependencia según la normativa de la Ley de Seguridad Social (LSS). Sin embargo, en esta modalidad de trabajo existen más probabilidades de presentarse enfermedades profesionales debido al desempeño particular de las



actividades laborales. Porque precisamente, a la luz del Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 del Ministerio de Trabajo, el lugar de trabajo del teletrabajador es aquel que se realiza fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador. Es decir, fuera del espacio físico donde ejecuta sus actividades; ya sea en su matriz o en sus dependencias (art. 2). Por esta particularidad, se entiende que los teletrabajadores están expuestos a situaciones de trabajo especiales que les originan diferentes riesgos, y que se vinculan a los estados de riesgo del teletrabajo como los determinados en el art. 8 de la MDT-2016-190 que reza “La parte empleadora está obligada a tomar medidas necesarias para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores/as que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, así como también propiciará oportunidades de interacción regular con sus compañeros de trabajo y le informará sobre las directrices que ésta imparta y; le permitirá el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras”. En definitiva, son factores que derivan en enfermedades profesionales que requieren ser declaradas. Por ello, hay que cumplir con un proceso de calificación de la enfermedad para ser considerada como profesional. En virtud que, pueden o no, producir incapacidad laboral como consecuencia directa del desarrollo del trabajo (LSS, art. 6). En ese sentido, la LSS exige el cumplimiento de cinco criterios para ser considerada como tal, además deben estar determinadas ya sea por la OIT, el CT o el IESS a través de la Comisión calificadora de Riesgos.

3.2.1. Enfermedades Profesionales

Estos cinco criterios están determinados en la Resolución 513 del IESS, Reglamento del Seguro General de Riesgos de Trabajo, y son: el criterio clínico, ocupacional, higiénico epidemiológico, laboratorio y el médico legal. En primer lugar, el criterio clínico se refiere a la “presencia de signos y síntomas que tiene el afiliado relacionados con la posible enfermedad profesional en estudio”. En segundo lugar, el criterio ocupacional se entiende como el estudio de la exposición laboral para determinar la relación causa - efecto y el nivel de riesgo de las actividades realizadas por el afiliado”. Razón que obliga el análisis de puesto de trabajo a través de un profesional técnico en Seguridad y Salud en el



Trabajo del Seguro General de Riesgos del Trabajo, bajo el pedido del médico ocupacional luego del diagnóstico. Luego del cumplimiento de este criterio, se inicia con el higiénico-epidemiológico. El criterio higiénico “se establece acorde a los resultados obtenidos de los métodos técnicos utilizados para la evaluación del factor (exposición) de riesgo aparente, causante de la enfermedad. En cambio, el criterio epidemiológico buscará en la misma empresa más casos similares, puestos de trabajo o exposiciones al factor de riesgo motivo de estudio (morbilidad por puesto de trabajo). O en el caso, determinar si es el primer caso por medio de estudios “epidemiológicos científicamente sustentados que describan la existencia de una relación causa-efecto”. Posteriormente está el criterio de Laboratorio en el cual se incluyen los exámenes complementarios de laboratorio clínico, toxicológico, anatomo-patológico, imagenológico, neurofisiológico entre otros, que determinen la presencia y severidad de la enfermedad en estudio. Finalmente, está el criterio Médico-Legal que fija que la normativa legal vigente sea una enfermedad profesional (art. 7). Sin embargo, existen parámetros de exclusión que dicen que no es enfermedad profesional y son: “a) Ausencia de exposición laboral al factor de riesgo. b) Enfermedades genéticas y congénitas. c) Enfermedades degenerativas. d) Presencia determinante de exposición extra laboral (ídem, art. 8). Pero además, a nivel normativo se determinó que son factores de riesgo para las enfermedades profesionales los físicos, químicos, biológico, ergonómico y psicosocial, pero, para ser consideradas profesionales, pese a que no estén dentro de la normativa, conservan el calificativo siempre que se base en criterios técnicos, médicos o científicos (LSS, art. 9).

Por lo expuesto, se deduce que por propio mandato legal las enfermedades que provengan del desarrollo del teletrabajo sí pueden ser tratadas como profesionales. Por tanto, quienes la padezcan tienen derecho a las prestaciones del seguro general de riesgos de trabajo. Es decir, los servicios de prevención, médico asistencial, subsidio por incapacidad temporal para trabajar, indemnización por pérdida de capacidad profesional cuando ocasione incapacidad permanente parcial cuando no haya lugar a la pensión de invalidez, pensión por invalidez, pensión de montepío (LSS, art. 157), y aquellas que la ley determine pertinentes según la resolución 513 del IESS. Empero, para acceder a estas prestaciones, tanto económicas como asistenciales, los teletrabajadores deben



acreditar 6 meses de aportaciones consecutivas anteriores al primer diagnóstico de la enfermedad. Como cualquier obligación patronal, debe informar al IESS a penas se conozca el primer diagnóstico de la enfermedad profesional detectada por el médico ocupacional o las unidades de salud. Por ello, el empleador tiene 10 días término para dar aviso al IESS. Incluso esa notificación puede ser realizada por terceros a través del sistema informático, lo cual no exime de responsabilidad al empleador (R513, art. 43-45). Precisamente, para evitar el apareamiento de la enfermedad, la normativa ecuatoriana indica que la prevención de enfermedades profesionales es un principio de la acción preventiva de los riesgos de trabajo. Con el fin de detectarlas tempranamente. Cuyo trabajo, se enfoca en la acción técnica que incluye la identificación de peligros y factores de riesgo, la medición de los factores de riesgo, la evaluación de dichos factores, el control operativo integral, la vigilancia ambiental laboral y de la salud, en conjunto con las evaluaciones periódicas (ídem, art. 55). Evaluaciones que, pueden abarcar los análisis de los puestos de trabajo de los teletrabajadores, las implementaciones de mejoras relacionadas a la causalidad de los siniestros y los correspondientes correctivos técnicos legales para mejorar las condiciones en el trabajo del teletrabajador (ídem, art. 56).

Del mismo modo, coexisten los servicios de prevención que se garantizan en el teletrabajo como la asesoría técnica legal, la divulgación de los métodos y las normas legales - técnicos científicas de seguridad y salud en el trabajo; para el estudio, análisis y evaluación de los factores de riesgo (ídem, art. 5). El CT expresamente señala que los riesgos que provienen del trabajo son de responsabilidad del empleador y su consecuente indemnización, si el IESS no lo cubre (art. 38). Por esto, es su deber implementar lugares de trabajo, oficinas u otros bajo las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo (CT, art. 42.2), Pero de acuerdo al tema, es obligatorio que se generen espacios de control efectivo de teletrabajo, en relación al tiempo de trabajo invertido en esta modalidad, puesto que en Ecuador se permite que el teletrabajador gestione su tiempo de labores; obviamente, dentro del parámetro de las ocho horas generales fijadas en el CT. Contexto que legalmente le obliga al empleador fijar mecanismos necesarios para medir el trabajo extraordinario, suplementario, y nocturno. Aunque la norma solo hable del empleador, esos mecanismos de control deben



ser conocidos y aceptados por el trabajador y sujetos a verificación (ídem, art. 12); con el fin de precautelar el cumplimiento del principio de “A igual trabajo igual remuneración”, criterio que también tiene que respetarse al establecer mecanismos para determinar resultados y cargas de trabajo; ante los cuales se debe usar criterios equivalentes y comparables con los trabajadores del empleador no sujetos al teletrabajo (MDT-2016-0190, art. 11). Condiciones que, lógicamente, imponen la responsabilidad de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras y que a su vez, a los últimos, los coloca en la obligación de facilitar el control al empleador, sus delegados o autoridades (ídem, art. 14).

En definitiva, independientemente que el lugar del teletrabajo sea proporcionado por el empleador o realizado en el domicilio del teletrabajador, el empleador conserva su obligación de inspeccionar y garantizar las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. Del mismo modo, el empleador debe informarle de los reglamentos que disponga la empresa sobre seguridad e higiene laboral. Imperativos que exigen, en cambio, al teletrabajador, acatar y aplicar correctamente sus políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud (R513, Art.13). Bajo ese ideal, según la Resolución 172 sobre el reglamento de seguridad e higiene en el trabajo del IESS, establece que el lugar debe estar dotado de agua potable y servicios higiénicos. Además, las maquinas utilizadas, en el caso del teletrabajo, deben protegerse con resguardos y con una periodicidad en su revisión. Todas estas exigencias dan cuenta que el teletrabajo, si bien es cierto no está desatendido, pero tampoco reviste el cuidado y regulación especial que requiere. Ya que, no se ha diferenciado las causas de las enfermedades que pueden presentarse en esta rama laboral, de aquellas que, asimismo comparten factores de riesgo, empero en mayor intensidad y con más constituyentes que las vuelven específicas a su naturaleza.

En otro punto, hay que analizar lo establecido respecto del control del empleador hacia su teletrabajador “La parte empleadora deberá contar con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales se mantendrá conexión con la persona teletrabajadora a fin de ejercer el control y la supervisión de las labores por ésta realizadas (MDT-2016-190, art.



8). Frente a esta consignación se infiere que el empleador tiene este derecho como prerrogativa exclusiva, excluyente de la voluntad del teletrabajador. Sin embargo, como se dijo en el punto 1.3 de este trabajo. Pues no es así ya que siempre se debe respetar el derecho a la intimidad del trabajador, y por ende, el control del empleador bajo su facultad de dirección debe ir con el consentimiento y coordinación del trabajador. En sí, no respecto del control que ejerce el empleador, sino de los espacios y de los tiempos, así como de la información. Por ende, esta norma debe ser entendida a la luz del respeto del derecho a la intimidad de los teletrabajadores, y para estudiar, controlar y prevenir los riesgos a los cuales ellos están expuestos. Por ello si bien se dice “Art. 9. Confidencialidad. El teletrabajador/a es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada por el teletrabajador/a, misma que deberá ser utilizada exclusivamente para la ejecución del trabajo. El empleador, es responsable de informar al teletrabajador/a sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo en la mala utilización de los mismos y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros. (MDT-2016-190, art 9). Por esta norma que directamente dice que todo el equipo, herramientas informáticas y la información deber se directamente relacionadas a la ejecución del trabajo. Por lo cual, excluye que el trabajador haga uso para temas personales, y de hacerlo así, éstas no están cubiertas bajo el manto del derecho de la intimidad sino más bien el trabajador la expone libremente, ya que preexiste no solo una prohibición del empleador sino de la misma normativa de hacerlo.

3.2.2. Accidentes de trabajo.

Bajo la normativa ecuatoriana, los accidentes del teletrabajo, por analogía, son aquellos sucesos imprevistos y repentinos que sobrevienen por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasiona lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior. En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior. Las que deben ser registrados por el IESS al momento de la afiliación y deben ser actualizadas cada vez que se modifiquen (R513, art. 11). Como consecuencia de esta



definición los accidentes en el teletrabajo pueden producirse dentro del lugar del trabajo, “o fuera de él, con ocasión o como consecuencia del mismo, o por el desempeño de las actividades”. Igualmente, son aquellos que surgen de laborar para el empleador en misión o comisión de servicio,” fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas”. También están aquellos ocasionados por la “acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuviere relación con el trabajo”. Al igual, se consideran accidentes los que sucedieran durante las pausas o interrupciones de las labores siempre que esté bajo las órdenes o disposición del empleador. Asimismo, se engloban los accidentes que surjan en el desempeño de acciones gremiales, sindicales de organizaciones reconocidas legalmente o que estén en formación. Finalmente, también se incluyen los accidentes “in itinere” o en tránsito, cuando respondan a la relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador, sin modificaciones de intereses de carácter personal, familiar o social. Estos siniestros, al igual que las enfermedades profesionales, traen efectos físicos en los trabajadores en forma de incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total, permanente absoluta y la muerte.

Aunque, existen varias probabilidades de accidentes que pueden sucederle al teletrabajador, según la legislación vigente, es importante tomar en consideración aquellos que pueden ocasionar las incapacidades preindicadas y que afectarían al contrato de teletrabajo. Comenzamos por la incapacidad permanente absoluta que abarca pérdidas de órganos útiles para el desempeño del teletrabajo, dependiendo del tipo de actividad que se realice. Por ejemplo, cuando la actividad requiere el uso de las extremidades, sin duda será de gran importancia la pérdida total o de partes esenciales de éstas, para lo cual, se determina como partes esenciales la mano y el pie, así, perder el movimiento equivalente a la mutilación. Otro ejemplo es, la pérdida de la visión de ambos ojos, como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual. En el mismo sentido, se entiende perder un ojo y que el otro no tenga acuidad visual de más del 50% después de la corrección de lentes.



Otra posibilidad es tener una disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de la corrección por lentes. También está la enajenación mental incurable, las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc. Ocasionado por la acción mecánica de accidentes o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo. No obstante, para que la última posibilidad, prospere con los efectos jurídicos, dichas afectaciones deben ser declaradas incurables y que por su gravedad impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo (CT, art. 360). De otro lado, están las disminuciones permanentes que son aquellas lesiones que sufren las diferentes partes del cuerpo, determinadas en el art. 438 del CT. Y para finalizar, está la incapacidad temporal que puede sufrir un teletrabajador y engloba todas las lesiones curadas dentro del plazo de un año de producidas, tiempo luego del cual el trabajador queda capacitado para su trabajo habitual (CT, art. 362).

Ante estos riesgos que pueden presentarse en el teletrabajo, la LGSS indica que el Seguro General de Riesgos del Trabajo, cubre estas contingencias incluidos los accidentes *In Itinere*. Estos accidentes sí pueden producirse en el teletrabajo cuando eventualmente, el trabajador debe dirigirse a lugares que indique el empleador fuera de su lugar habitual de trabajo. Es decir, como lo señala Alejandra Selma Penalva (2016), el accidente se produce fuera del lugar y tiempo de trabajo, pero el trabajador está realizando una actividad que es imprescindible para la prestación del servicio. Pero es imperante, incluso en el teletrabajo, que se verifique cuatro criterios para ser considerado accidente de trabajo: los elementos teleológico o finalista, geográfico, cronológico y mecánico. El primero se refiere a la finalidad del viaje, el cual era recorrer la distancia (trabajo – domicilio) en un trayecto razonable para alcanzarle el destino en un tiempo posterior o anterior al inicio o finalización de la jornada laboral y utilizando el medio de transporte apropiado para recorrer tal distancia, indistintamente si el viaje de retorno era personal o profesional (p.152). Aunque, según Raquel Poquet (2017), también se considera de esta naturaleza cuando el trabajador sufre un accidente al ir a cobrar su sueldo o salario, o, ir o regresar de un evento directamente relacionado al trabajo como una comida. En segundo lugar, está el requisito mecánico que se refiere al medio de



transporte que se usó en el accidente, el cual debe ser seguro y permitido por la ley. Pero dicho medio de transporte debe ser razonable, es decir incluso aquel que por costumbre se use en la localidad. En tercer lugar, está el criterio cronológico que se refiere al tiempo prudencial que debe mediar entre la hora de entrada y salida del horario de trabajo. Finalmente, se encuentra el criterio geográfico que se refiere al camino de ida y de vuelta del trabajo, el cual se vuelve el punto principal para considerarse accidente in itinere. Para lo cual, protege al trabajador ante estas eventualidades y éste obligado a cubrir sus remuneraciones en caso de responsabilidad patronal. Excepto el primer mes, que corre el 100% de la remuneración por parte del empleador; o cuando exista su culpa grave, debiendo proceder el IESS a demandar el pago de las prestaciones que hubiere otorgado por el accidente o enfermedad. (Art. 158 LGSS).

En caso que lo amerite, hay derecho también a cobrar un subsidio transitorio por incapacidad cuando ésta signifique cesar las actividades laborales principales; para lo cual el afiliado debe poseer al menos 60 imposiciones mensuales de las que, 6 deben ser inmediatamente anteriores a la incapacidad. Además, la afectación a la actividad debe privarle de la mayor parte de su ingreso. También debe verificarse que el cese debe ser a causa del accidente “entendiéndose por tal que interrumpió el desempeño de su labor o debió concluir la relación laboral o contractual bajo la cual la cumplía”; y, que la incapacidad no esté amparada por el Seguro General de Riesgos del Trabajo. El valor del subsidio dependerá del grado de capacidad laboral remanente, de la remuneración imponible y de la edad del afiliado con una duración máxima de un año. Como contrapartida, el trabajador debe cumplir con las rehabilitaciones y asistir a los cursos de reinserción laboral que le ofrecerá el IESS. De no cumplir con esto, pierde el derecho al subsidio. Ahora, en caso que se transforme en una incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, dará derecho a la pensión de jubilación por invalidez (LGSS, ART. 189).

De acuerdo a lo prescrito en el párrafo anterior, para que el teletrabajador mantenga su derecho al subsidio debe cumplir ciertas condiciones. Conforme el artículo 191 de la LGSS, debe presentarse a los exámenes médicos periódicos forzosamente, ya que estos



permitirán verificar la evolución y pronóstico de la incapacidad o para realizar el examen definitivo que determinará si existe una invalidez total. Si no se cumple con esta condición, ipso iure, el beneficiario pierde el derecho al pago de este subsidio. En el caso que los exámenes consiguientes fijen que la condición de invalidez ha cesado, inmediatamente termina el pago de este subsidio. Estos supuestos frente a los accidentes de trabajo que afectarían directamente al teletrabajador no excluyen otros que pueden presentarse.

Es así, que dados los múltiples resultados de los accidentes de trabajo que se producen, no es recomendable establecer cual accidente es resultado directo del teletrabajo o no. Pero sí, es útil, en cambio, fijar parámetros que nos permita colegir que sí es un accidente dentro del teletrabajo. De ahí que, primero se debe determinar si el accidente acaeció en el tiempo y lugar de trabajo. Aunque existe una presunción que los accidentes del trabajo son tales, es importante recalcar que su naturaleza es iuris tantum, por ende, admite prueba en contrario y permite demostrar su carácter no laboral. Más todavía, se debe comprobar la conexión entre la lesión sufrida y el trabajo. Para ello, un primer esfuerzo para desvirtuar la naturaleza laboral de un accidente será demostrar el carácter común de las lesiones. Lo cual se vuelve difícil cuando convergen el lugar de trabajo y domicilio del trabajador.

Por esta circunstancia, es imperante que el accidente se dé, no solo en el lugar de trabajo, sino en la jornada laboral. Ahí se habla de accidente de trabajo, salvo que éste sea resultado de la fuerza mayor, dolo o culpa grave del trabajador. Retomando la característica del tiempo, éste es el determinante para que se califique como laboral, por ello, su determinación es vital. Una forma de hacerlo, es a través del registro del tiempo de conexión del teletrabajador al sistema informático; si es antes o después de la jornada de trabajo es un accidente doméstico. Pero además, se debe atender la tipología y la naturaleza de la lesión sufrida. Ejercicio que no es fácil aplicarlo, pues la complejidad viene dada cuando el accidente recae dentro de la jornada de trabajo, cuya lesión no es fácil de detectarla como común. Lo cual, se agrava cuando no hay horario o lugar fijo de trabajo; razón que obliga a empleadores y teletrabajadores a coordinar semanalmente



los lugares y el horario dentro del cual van a ejecutar sus labores (Penalva, 2016, p. 150-152) con el fin de facilitar la calificación como accidente de trabajo.

3.3. Casuística en otros países.

Ya se ha dicho que el teletrabajo como modalidad contractual especial es de reciente data en nuestro país, pero no así en otros, donde se han desarrollado de mejor manera. Así tenemos países como Colombia o España que mantienen puntos de encuentro alrededor del tema. En España, frente a la seguridad y la salud de los trabajadores en general se configura un principio rector de la política social y económica. Precisamente, porque tiene una vinculación directa con el derecho a la vida y a la integridad física de las personas (Cruz, 2015, p. 296). Por tal motivo se impone al empleador la obligación primordial de prevención para evitar los riesgos. Y para aquellos que no sean susceptibles de evitar, debe combatírseles a partir de su evaluación en su origen; o adaptar el trabajo a la persona de acuerdo a sus puestos de trabajo, elección de los equipos y los métodos de trabajo para atenuar el trabajo repetitivo y reducir sus efectos en la salud, al considerar la evolución de la técnica, la organización y las condiciones del trabajo, las relaciones sociales, así como la influencia de factores ambientales. Pero prioritariamente, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual (Cruz, 2015, p. 302-303).

En definitiva, se le impone imperativos de cuidado como tomar las medidas más adecuadas dependiendo de cada momento y de cada circunstancia para proteger a sus dependientes. En ese sentido se debe iniciar por evaluar los peligros generales para arribar a los especiales de cada área. Sin perjuicio de lo dicho, deben también informar de todos los riesgos que le afecten, las medidas de protección y prevención; como las medidas adoptadas frente a las posibles situaciones de emergencia. En definitiva, esta obligación patronal incluye capacitar suficiente y de manera adecuada tanto en la teoría como en la práctica a los trabajadores sobre los riesgos a los que son propensos. Además, de tener una vigilancia periódica del estado de su salud, previo su consentimiento (Cruz, 2015, p.p. 303).



Sin embargo, no es una obligación exclusiva del empleador, pues también recae directamente sobre los trabajadores. Por tal motivo, el cuidado de la salud ocupacional posee una doble función no solo individual sino colectiva. En esa virtud, inobservar la conducta debida de cuidado provoca que el empleador active su poder sancionatorio (Cruz, 2015, p. 306). De acuerdo a estos intereses, dentro de la legislación española, la participación de los representantes de los trabajadores juega un papel significativo. Conforme la doble representación que se encuentra instaurada: existe de un lado la representación estatutaria por medio de los comités de empresa y delegados de personal, de otra parte, la representación sindical vía secciones y delegados sindicales. Los primeros poseen competencias en materia de prevención de riesgos, a través de materia de información de consulta, de vigilancia y control, de negociación colectiva y de ejercicio de acciones ante la empresa y los órganos administrativos y tribunales competentes. Mientras que los delegados sindicales tienen competencia en materia de información y consulta, así como negociación colectiva de las secciones sindicales correspondientes. Organismos de trabajadores que buscan vivificar el derecho a la igualdad de trato, en especial el de seguridad e higiene laboral, a los trabajadores bajo otras modalidades contractuales como el teletrabajo. Claro está en atención del estudio de los casos en concreto que se presenten.

En el caso latinoamericano, Colombia presenta interesantes formas en cuanto a la regulación y cuidado de los teletrabajadores. Así, este país, a través de la Superintendencia de Sociedades, ha publicado un Manual de teletrabajo. Dentro de este cuerpo regulatorio se han definido una serie de medidas para el cuidado de la salud de los trabajadores. Aunque está enfocado para sus servidores, puede aplicarse para cualquier grupo de teletrabajadores. Para ejemplificar, están las especificaciones correctas que debe poseer el mobiliario como el escritorio del trabajo. El cual debe permitir que los objetos de uso frecuente queden bien organizados, y que faciliten la correcta ubicación de las piernas y pies. (MTC, 2015, P.6). Igual importancia se otorga a la silla, la cual indican debe poseer especificaciones claras para preservar una buena postura de la espalda y del cuerpo en general. En definitiva, el mobiliario debe facilitar la libre movilidad de la persona, un buen estado de su salud física, como la posición correcta



de piernas que faciliten la circulación sanguínea, una postura correcta para evitar futuras afecciones y a mantener equipos para emergencias como extintores y botiquines. También resulta importante el cuidado de una buena iluminación, protección contra sonidos, limpieza, control de aislamiento, separación de temas familiares y laborales (Satizabál & otros, 2012, p. p. 12-40)

Por otro lado, se encuentra la Ley 1221 de 2008, por medio de ésta se determinaron tres modalidades para la prestación del teletrabajo. Se encuentran señaladas la de autónomos, móviles y suplementarios; estas modalidades son importantes para identificar el lugar de trabajo y proceder con las respectivas medidas de seguridad e higiene. Bajo lo cual se define a los autónomos como quienes laboran en el domicilio o en un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, pero siempre fuera de la empresa y ocasionalmente acuden a la oficina del empleador. Con quienes se presenta mayor complejidad es con los trabajadores móviles, quienes no tienen un lugar de trabajo establecido. Finalmente, los suplementarios deben tener la protección tanto en su domicilio, como en su lugar de trabajo, ya que ellos realizan su trabajo en ambos espacios. Por estos particulares, y para cumplir con el mandato legal es imperante identificarlos; ya que la norma legal reza que el “empleador debe contemplar los puestos de trabajo de los teletrabajadores dentro de los planes y programa de Salud Ocupacional de la empresa y debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o una enfermedad en el teletrabajador” (Ley 1221, art. 6.9)

En consideración de esta ley, a través del Decreto 884 de 2012 se reglamenta esta actividad laboral como instrumento de generación de empleo y autoempleo. De ahí que se determinan las obligaciones tanto de los empleadores y de los teletrabajadores. En el caso de los empleadores se les obliga a señalar en los reglamentos de trabajo las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en el organismo o entidad y en la organización. Además, debe suministrarles equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la realización de la tarea, pero además se les debe informar y formar adecuadamente sobre los riesgos y la prevención de riesgos con los equipos informáticas. De tal forma, se debe facilitar su participación en las actividades de



prevención y promoción organizadas por la empresa, en el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente (art. 8). Tal es la efectividad que, se obliga a las Administradoras de Riesgos Laborales que, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deben comenzar la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Por lo cual, si bien la afiliación es como cualquier otra, se exige al empleador la precisión de las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo y el horario en el cual se ejecutarán. Con el fin de determinar el riesgo y el origen de las contingencias (Satizabal & otros, 2012, p.p. 6-9).

Colombia es un país que se caracteriza por las excelentes sentencias en temas constitucionales, y el control respecto del teletrabajo no es una excepción, aunque aún se encuentre en desarrollo. Un ejemplo de ello, es la sentencia C-337-11 de la Corte Constitucional colombiana, con la cual se regula una omisión relativa del legislativo respecto del artículo seis numeral 6 literal c de la Ley 1221 de 2008 que regula el teletrabajo. La discusión se centra en el derecho de los teletrabajadores al subsidio familiar que tienen derecho por parte de la seguridad social. En sus consideraciones respecto del problema jurídico la Corte señala que la norma sobre la cual se discute la omisión relativa del legislativo:

“establece medidas específicas que pretenden evitar el abuso del que puede ser objeto el teletrabajador en razón de la naturaleza especial de su labor. Así, se señala que no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. De la misma manera, se garantiza el pago en las mismas condiciones que los empleados tradicionales y se ordena que la asignación de tareas permita el descanso creativo, recreativo y cultural.

El artículo 6, numeral 6 señala expresamente que la igualdad de trato debe verse especialmente reflejada en el derecho a: constituir o a afiliarse a las organizaciones sindicales que escojan y a participar de sus actividades, a la protección de la discriminación en el empleo; a una remuneración justa, a la protección por regímenes legales de seguridad social, el acceso a la formación, a la edad mínima en la admisión de empleo, a la protección a la maternidad, al derecho



a la intimidad y privacidad del teletrabajador, al mantenimiento de las condiciones de salud en el sitio de trabajo, a la voluntariedad en el desempeño del teletrabajo con la posibilidad de retornar al trabajo convencional, a la prohibición de imputar las fallas técnicas al empleado y al reconocimiento de horas extras cuando así lo requiera el patrono.” (C-337-11, párr. 2.3.3.5)

De otro lado, tenemos la sentencia T-254-16 de la Corte Constitucional Colombiana, la cual aborda un interesante problema jurídico; vinculado a los efectos de las enfermedades, que para el caso fue no profesional, las consecuencias y la necesaria implementación del teletrabajo como medida de reubicación laboral para el caso de trabajadores con condiciones médicas especiales. El contexto del caso ubica a un profesional del derecho y servidor público en situaciones de discriminación y acoso laboral que vulneraban directamente sus derechos a la dignidad humana, trabajo, salud e igualdad del accionante. Dicho problema surge a consecuencia de un tipo de cáncer del afectado que le provocó ser intervenido quirúrgicamente en su columna, ser sometido a una transfusión de médula y una serie de terapias de recuperación por sus continuos deterioros en la salud. Los cuales incluían, severos dolores de espalda, incapacidad para caminar solo e incluso disminución visual por desprendimiento de la retina. Situación que ameritó más de una ocasión su ausencia del trabajo, estar en constantes controles y asistencias médicas, además de recomendaciones profesionales de disminución del ritmo de trabajo, adaptaciones del puesto de trabajo, disminuciones de tiempo en una misma posición, ser cambiado en la forma de prestar sus servicios y otros. Particulares que le proveyeron más de un proceso administrativo por faltas e inasistencia al trabajo. En un primer instante, el actor fue tutelado por la autoridad judicial, declarándose la obligación del empleador de proveer de todas las facilidades para que el demandante tuviera todas las facilidades ergonómicas y de espacio para desempeñarse libremente. Y en virtud, que el empleador había suscrito un contrato colectivo con dos asociaciones que permitía el cambio del puesto al teletrabajo por cuestiones de salud. Así que, dada la situación especial de su salud se sentencia que el trabajador sea adaptado a esta modalidad laboral.

En este punto, cabe anotar, que la procedencia de habilitar al teletrabajo dependió de la preexistencia de una contratación colectiva, por lo tanto, persiste la existencia de la



voluntariedad para que opere el teletrabajo. Además, que persiste un deber ineludible del empleador, a partir de un análisis del grupo vulnerable al cual pertenece el trabajador discapacitado y de analizar al teletrabajo como opción laboral. En cuanto a este segundo punto se abordó, de acuerdo al interés del estudio, lo siguiente:

Con la redefinición del clásico concepto de la jornada laboral rígida e inmóvil, el trabajador ahora tiene mayor capacidad para manejar su tiempo, hasta cierto punto, de forma un poco más libre, determinando generalmente los momentos del día en los que cumplirá con las funciones asignadas.

Igualmente, esta Corte ha advertido que con el *teletrabajo* también se redefine el concepto de subordinación, ya que en desarrollo de esta modalidad el poder de dirección u orientación del empleador se realiza a distancia y no a través de una *percepción directa* del ejercicio de las actividades por parte del trabajador. En tal sentido, es claro que con el *teletrabajo* se debe acudir a mecanismos informáticos para que el empleador pueda brindar instrucciones precisas sobre el desarrollo de las tareas y para poder controlar la forma cómo se ejercen las funciones. De esta manera, los computadores, tablets o celulares no solo se convierten en un instrumento de trabajo, sino también en un elemento de control para el empleador.

4.5.3. La Ley 1221 de 2008 consagra algunas directrices para el fomento y aplicación de esta nueva modalidad de prestación de servicios en Colombia. En primer lugar, el *teletrabajo* no puede ejercerse por cualquier tipo de trabajador, sino solo respecto de aquellos que por la naturaleza de sus funciones puedan desempeñarlas por fuera del lugar de trabajo. Por esta razón, para su implementación es imperativo que el empleador precise claramente los objetivos y metas que se esperan del trabajador en el tiempo destinado para sus actividades, lo que respectivamente envuelve la estructuración de un sistema de control de gestión para determinar la satisfacción de dichos criterios.

Por otro lado, tal como se resaltó previamente, el ejercicio de funciones a través de las TIC trae el riesgo implícito de que los teletrabajadores puedan ser sometidos a excesivas cargas laborales sin recibir remuneración adicional, en la medida en que no les son aplicables las disposiciones sobre jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno. De ahí que, para evitar que se pueda presentar una hipótesis de abuso, la norma agrega que la asignación de tareas deberá responder a la garantía del derecho al descanso, y que en ningún caso el pago que reciban puede ser inferior al que se otorga a los trabajadores que realizan la misma labor, de acuerdo con el nivel rendimiento y las actividades que se desarrollan en el lugar de trabajo.



Adicionalmente, como medidas de protección del teletrabajador, la Ley 1221 de 2008 dispone que el puesto de trabajo que sea utilizado para estos efectos, sin importar su ubicación, debe ser incluido en los planes y programas de salud ocupacional y el mismo debe ser parte de una red de atención de urgencias en el evento en que se presente un accidente o enfermedad del empleado.

Por lo demás, la vinculación como teletrabajador debe ser voluntaria tanto para el empleador como para el empleado, de ahí que por petición de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se podrá retomar a la actividad convencional. En todo caso, se deberá cumplir con los requisitos señalados en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para el sector privado y, respecto de los servidores públicos, con las disposiciones vigentes que regulen sus relaciones labores, pero como mínimo se deberán precisar: (i) *“las condiciones del servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones tiempo y si es posible de espacio”*; (ii) los horarios y los días en los que el teletrabajador va a desarrollar sus funciones, con el fin de que sea posible especificar la responsabilidad en el evento de un accidente de trabajo y se evite una carga desproporcionada de actividades a su cargo; (iii) en relación con los elementos de trabajo, se exige precisar las responsabilidades por su cuidado y fijar los procedimientos de entrega cuando se termine esta modalidad de vinculación; y finalmente, (iv) se debe disponer las medidas de seguridad informática (T-254-16, parr. 4.5.2 - 4.5.3).

En virtud de estos y más criterios, la corte colombiana resalta que el teletrabajo a más de ser una forma contractual de flexibilización y reformulación de conceptos tradicionales de las relaciones entre trabajadores y empleadores, posee un fin social. El cual se justifica en la creación de una modalidad contractual que permite la igualdad ante las desigualdades materiales de determinados grupos sociales. Principalmente, aquellos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad; motivo que encarna en los empleadores mayores cuidados frente al cuidado de su salud.

Por lo cual, trasladado este concepto a los riesgos que se presentan en el teletrabajo nos permite colegir, al tenor de lo desarrollado a lo largo de este trabajo, que efectivamente uno de los riesgos laborales latentes e indiscutibles de esta modalidad de trabajo es el potencial exceso de jornadas de trabajos. Además, que es imperante que los lugares destinados al teletrabajo deben ser incluidos en los sistemas de prevención de riesgos laborales y en los programas de salud ocupacional de la empresa. Asimismo, se determinó que las denominadas jubilaciones por invalidez, no necesariamente son



aplicables a consecuencia de una discapacidad. Por cuanto, depende del tipo de discapacidad en los casos concretos para la adopción de medidas hacia el trabajador puesto que afectan directamente su derecho al trabajo. Ya que, en el caso sentenciado la discapacidad del trabajador era física como consecuencia directa de una enfermedad no profesional pero que el ejercicio de su trabajo empezó a afectarlas y agravarlas. Cuando se habla de su ejercicio de trabajo no se alude únicamente a las actividades en específico del trabajador, puesto que al ser un profesional del derecho su actividad era intelectual predominantemente. Sin embargo, el esfuerzo físico para trasladarse y permanecer en su lugar de trabajo eran las circunstancias que agravaban su estado de salud. De ahí, que su capacidad intelectual para desempeñar las funciones encomendadas no había sido afectada, por lo tanto, no era procedente una eventual jubilación por invalidez. Puesto que la invalidez es solo una especie del género de las discapacidades, por ende *“no siempre que existe discapacidad necesariamente se está frente a una persona inválida.”* (T-254-16)

Otro ejemplo colombiano, frente a los accidentes de trabajo en relación con los instrumentos de trabajo, tenemos la sentencia SL13653-2015 de la Corte Suprema de Justicia de Colombia. En dicha sentencia, se hace hincapié sobre la importancia del deber de cuidado o la debida diligencia que debe poseer el empleador como el trabajador frente al uso de los instrumentos de trabajo. Que dentro del teletrabajo representa gran importancia en el caso de la imputación de responsabilidades o exenciones de responsabilidad para el empleador. Ya que aborda las consecuencias de un accidente de trabajo, que terminó en la pérdida de una extremidad superior de un trabajador producto de la caída de su arma de dotación la cual se disparó al caer al piso y provocó el accidente. Y es en base a esos antecedentes, que la demandante es decir el trabajador, pedía indemnización por los daños. Pero que, en todas las instancias fueron negadas por falta de acervos probatorios, empero dieron luces claras de los parámetros que deben considerarse para determinar que es un accidente de trabajo. Bajo el manto que importa al trabajador probar primero su debida diligencia y cuidado al hacer uso de sus instrumentos de trabajo, y de todo en cuanto al trabajo le interesa. Una vez, solventado este particular opera pues, la inversión de la carga de la prueba del empleador, por lo



cual primero debe el trabajador probar su accionar correcto y de ahí procede la prueba del empleador conforme lo indican la Corte, citándose a sí misma en otros fallos:

La censura se duele de que, según su decir, el ad quem no aplicó el artículo 1604 del CC que establece que la prueba de la diligencia o cuidado incumbe a quien ha debido emplearla, esto es a la empresa; reproche jurídico que no se aviene a la situación del sublite, puesto que, para beneficiarse el trabajador de los efectos de esta norma del Código Civil, primero él debe probar el incumplimiento de parte del empleador de su deber de protección y seguridad del trabajador, en cuyo evento le traslada a aquel la carga de probar que sí actuó con diligencia y cuidado para exonerarse de la responsabilidad por la culpa leve que aplica en asuntos laborales como el presente. Al decir el recurrente que acepta las conclusiones fácticas a las que arribó el ad quem, pareciera que la censura fundamenta la supuesta aplicación indebida, por la vía directa, del artículo 216 del CST que le atribuye al ad quem en que, si bien comparte que esta disposición exige «la culpa suficientemente comprobada» cuando se persiga obtener la indemnización plena de perjuicios, lo admite en el entendido de que la empresa siempre tiene a su cargo la prueba de que actuó con la debida diligencia y cuidado, so pena de resultar condenada a la indemnización plena de perjuicios. Se equivoca el impugnante en su argumento, por cuanto la jurisprudencia tiene asentado, de vieja data, que al exigir el artículo 216 del CST la culpa suficientemente comprobada, le corresponde al trabajador demostrar el incumplimiento de una de las obligaciones de protección y de seguridad asignadas al empleador, lo cual, según el ad quem, no ocurrió y, para ello, se ha de precisar esta vez que no basta la sola afirmación genérica de la falta de vigilancia y control del programa de salud ocupacional en la demanda, sino que es menester delimitar, allí mismo, en qué consistió el incumplimiento del empleador de las respectivas obligaciones derivadas del propio contrato de trabajo y de la labor prestada por el trabajador, el cual, a su vez, ha de tener nexo de causalidad con las circunstancias que rodearon el accidente de trabajo generador de los perjuicios, las que igualmente deben ser precisadas en la demanda. (Resalta la Sala) (Ibídem, p.19).

En el caso de España, ya concretamente a las enfermedades que se relacionan al teletrabajo, resalta el caso 327-2016 de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 6 de julio de 2016. Proceso que se inicia en la búsqueda de declaración de incapacidad permanente total por parte de un ingeniero en telecomunicaciones, a quien su empleador a través del servicio de prevención de la empresa, lo declara no apto para desempeñar su profesión en virtud de su incapacidad. Y, pese a que se buscó cambiarlo a otro puesto de trabajo, el trabajador no fue apto principalmente por su padecimiento de Transtorno ansioso- depresivo con predominio de irritabilidad y dificultad para el control



de impulsos. Síndrome de electrosensibilidad (EHS), síndrome de sensibilidad química múltiple de intestino irritable, seco de mucosas. Dicha particularidad, trae consecuencias en la salud física del trabajador, "en presencia de esta exposición a campos electromagnéticos, como la que encuentra en su lugar de trabajo, aparecen en el paciente síntomas de hipersensibilidad sobre todo referidos al sistema nervioso (cefalea, acúfenos, insomnio y otros trastornos del sueño, astenia y fatigabilidad, cambios de ánimo, nerviosismo, irritabilidad o agresividad, alteración de la concentración y memoria reciente, etc.), y que mejoran al alejarse de su exposición" (p. 3). Precisamente, esta patología cobra un especial interés al relacionarse con la profesión que ostentaba el trabajador. En tal virtud, el tribunal declara con lugar la petición de solicitud de declaratoria de incapacidad permanente en favor del trabajador, esto, para el ejercicio de su profesión habitual como ingeniero en telecomunicaciones, en razón de su enfermedad de hipersensibilidad electromagnética. Dicha declaratoria se basó en:

“QUINTO .- Una vez que se ha resuelto definir el supuesto de aplicación de las normas legales sustantivas que regula la incapacidad laboral, es decir, los artículos 136 y 137 de la LGSS , en la forma resultante de lo antes descrito, a la vista del mismo queda razonablemente acreditada la incapacidad permanente total del demandante para su profesión habitual de Ingeniero de Telecomunicaciones a causa del síndrome de sensibilidad química que padece o hipersensibilidad electromagnética que el Ministerio de Sanidad español lo ha calificado en su versión de la clasificación internacional de enfermedades CIE-9-MC dentro del grupo de alergias no específicas (código 995.3). Alergia que provoca en quien la padece pérdida de tolerancia inducida por, a modo de focos más recurrentes, la contaminación radioeléctrica, teléfonos inalámbricos, antenas de telefonía móvil, WIFI, que obliga a quien lo padece a reducir al máximo su exposición en los entornos doméstico y laboral y evitar lugares con contaminación electromagnética. Circunstancias éstas que conducen a la razonable decisión de declarar al demandante en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de Ingeniero de Telecomunicaciones derivada de enfermedad común con derecho a percibir la prestación económica correspondiente en aplicación de lo dispuesto en el artículo 137.4 de la LGSS. SEXTO .- Si, como se ha argumentado anteriormente, el actor está incapacitado para trabajar en ambientes que presenten contaminación electromagnética, esta situación no se da en todo tipo de ambientes y lugares, por lo que sí puede trabajar en las llamadas "zonas blancas" que no tienen ese tipo de contaminación; y en cuanto al síndrome de sensibilidad química múltiple que también padece, como se argumenta en el Fundamento de Derecho Cuarto de la sentencia del Juzgado "no resulta posible establecer secuelas definitivas", y esta falta de limitaciones permanentes impide estimar su pretensión de ser



declarado en situación de incapacidad permanente absoluta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 136.1 de la LGSS ” (Ibídem, p.4).

Asimismo, en la sentencia 2126-2005 de la Corte Suprema de Justicia de España declaró sin lugar un convenio colectivo de trabajo que pactó la conversión de un puesto de trabajo fijo en la empresa telefónica, hacia la denominada “oficina virtual”. Que, en definitiva, se trataba de teletrabajo desarrollado solo por los vendedores de una empresa telefónica. Pero que la esencia de la importancia de esta sentencia viene dada del análisis de la voluntad, aspecto importante para el teletrabajo, ya que analiza que la autonomía de la voluntad colectiva no puede infringir la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores. Y en este punto la Corte es muy clara en identificar un cambio de las “condiciones de trabajo” de las “condiciones de empleo”. Las cuales son vitales para identificar si son o susceptibles de transacción vía contrato colectivo, donde el límite es que no se puede negociar sobre materia de esfera personal del individuo.

De tal forma que el análisis pertinente de la corte, es señalar que el contrato colectivo impugnado obliga a los empleados a trabajar desde su domicilio en tareas administrativas a través de equipos informáticos y telefónicos y a partir de este cambio se fijan los derechos obligaciones y compensaciones. Situación que, si bien es cierto, no implica una modificación total del régimen de contratación, de cambio de ejecución de labores, de un lugar de trabajo proporcionado por el empleador a el domicilio del trabajador, no es menos cierto que dicho cambio se impuso a trabajadores que fueron inicialmente contratados para el servicio de ventas que generalmente hacían su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa y que solo las utilizaban para hacer el trabajo administrativo. Pero esta apreciación hecha en la sentencia omite resaltar la importancia del desarrollo de ese trabajo administrativo, que según el informe pericial, son relevantes en el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores. Aunque son complementarias de lo principal que es lo comercial. Contexto que no se encaja ni como un cambio total de modalidad de contrato ni que tampoco es un cambio que no afecta lo esencial del desarrollo del trabajo. Pues en palabras textuales la sentencia “En realidad, lo que hay es un cambio en el régimen contractual, aunque este cambio sólo afecta a una parte del contenido de la prestación de trabajo. Para establecer el alcance de este cambio es necesario referirse,



aunque sea brevemente, al contrato de trabajo a domicilio y a sus relaciones con el teletrabajo”.

Por lo cual indican que trabajo a domicilio, bajo su legislación, no coincide con el teletrabajo. Ya que, al respecto el primero se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar distinto pero escogido por él sin vigilancia del empleador. En tanto que, el segundo es una forma de organizar o realizar el trabajo con el uso de las tecnologías de información bajo un contrato de trabajo y que puede ser realizado en locales distintos del empleador. Por ende, en el teletrabajo el lugar de desarrollo del trabajo no necesariamente puede ser elegido por el trabajador, y éste puede no ser su domicilio como puede ser supervisado por el empleador. Empero de ello, también hay nuevas formas de teletrabajo que se ajustan a la forma contractual de trabajo a domicilio como un nuevo modelo frente al antiguo que se ha indicado.

En consecuencia de lo dicho, el acuerdo que fue impugnado por los trabajadores se encaja en este último modelo, precisamente porque no se establecen métodos claros para el control informático que deba hacer el empleador. Situación que lo vuelve en una modificación parcial del régimen contractual. Pues parte del trabajo se realizaría en el domicilio y sin control del empleador. Hecho que implica hacer un cambio esencial en la forma de las condiciones de empleo lo cual no está permitido en la contratación colectiva pues excede la permisibilidad de cambios en las condiciones de trabajo sí permitidas. Ya que hacer este cambio sobrepasa “el poder de disposición de la autonomía colectiva” ya que trastoca la esfera íntima de los trabajadores al obligarlos a aportar más que solo su fuerza de trabajo. Sino que esto implica una obligación de disposición hacia el empleador de más circunstancias frente a su domicilio “ pues se convierte en centro de trabajo, en lugar de producción, el propio espacio donde se desarrolla la vida privada del trabajador y esto no sólo supone un coste adicional, que puede quedar sin retribución, como en el caso de que haya que destinar al trabajo lugares que antes se destinaban a otros usos familiares, sino que también puede tener consecuencias de otro orden en la convivencia en el hogar o en la vida personal del trabajador,”. Por esta razón para proceda el teletrabajo debe figurar la autorización expresa del trabajador en la propuesta inicial del trabajo. Puesto que la contratación colectiva no puede decidir aspectos que incumben a



la intimidad de cada trabajador, por ende, puede mantenerse el cambio al teletrabajo siempre que sea aceptado expresamente por cada uno de los trabajadores sin imposición de una contratación colectiva.

Conforme a la sentencia indicada, es interesante ratificar que el carácter de la voluntariedad del trabajador es determinante para el teletrabajo. Pues, aunque la última sentencia analizada no aborda los problemas directos de los accidentes y las enfermedades en el teletrabajo, sí lo hace frente a un aspecto esencial. Cuya importancia frente a los riesgos laborales significa un mejor éxito en su prevención. Ya que ante un supuesto, si pasara en efecto la situación de imponer un cambio de lugar de trabajo al domicilio vía contratación colectiva, el trabajador puede resistirse a las inspecciones de su domicilio, no acogerse a las medidas y recomendaciones de seguridad o ser renuente ante ellas; dado que se encuentra en su propiedad y esto, sumado a la imposición de la modalidad de trabajo, no favorecen a que el trabajador sea colaborativo. Situación que es importante para el éxito de la salud ocupacional.

Sin duda estas sentencias, nos dan luces sobre las particularidades que se presentan en el teletrabajo frente a los posibles abusos que pueden presentarse en esta modalidad y a los beneficios que representa para personas con particularidades que les impide trabajar comúnmente. Así como los efectos que desencadenan la falta de previsión de riesgos laborales en los trabajadores. En especial, frente a quienes se encuentran afectados en su salud, ya sea por enfermedades profesionales o comunes. En el caso de la sentencia T-254-16, nos deja un claro ejemplo de las omisiones legislativas primero, al concepto restrictivo de invalidez frente al de discapacidad. En especial, respecto de la diferenciación entre las discapacidades físicas e intelectuales y la ubicación de los trabajadores en función de ello. De ahí que, en nuestra legislación se puede incluir como obligación patronal, la inclusión y ejecución de medidas correctivas de salud ocupacional; enfocada en evitar el agravamiento de enfermedades, profesionales o no, ya presentes en los teletrabajadores, partiendo precisamente de las particularidades, tanto de las discapacidades físicas y de las intelectuales. Asimismo, nos permiten ver que es totalmente necesario el control de los empleadores del tiempo de los trabajadores y su



jornada de trabajo para evitar excesos que deriven en problemas de salud. El cual, no puede estar exento del control estatal, que para el caso ecuatoriano será a través del Ministerio de Trabajo. Por otro lado, nos vislumbran que en cuanto a riesgos laborales el trabajador también posee responsabilidad frente a la diligencia con la cual debe actuar, sobre todo en cuanto a la prevención de dichos riesgos. Ya que, no necesariamente incumbe la carga de la prueba al empleador. Situación que en nuestra legislación sí se encuentra prevista bajo la figura de “exclusión de responsabilidad patronal”. Pero que, por la sentencia traída como ejemplo en cuanto al correcto manejo de instrumentos de trabajo, puede considerarse para efectos de accidentes de trabajo, prescribir en la norma legal el determinado “nexo de causalidad” entre las obligaciones del empleador y el resultado dañoso en el trabajador. Pues al respecto, la norma ecuatoriana solamente habla de accidente aquel que surge con ocasión o por consecuencia del trabajo. Empero hablar de un nexo de causalidad importa un mayor cuidado, no solo del empleador sino del mismo trabajador. Del mismo modo, estos fallos nos permiten considerar que en cuanto al teletrabajo, dado su especial relación con la flexibilidad de horario y los problemas relacionados al estrés, es necesario empezar a incluir en la lista nacional de enfermedades profesionales las vinculadas directamente a este factor y a la modalidad contractual de estudio. Como por ejemplo, la irritabilidad, síndrome de colon irritable, hipersensibilidad a campos electromagnéticos y otros. Puesto que dado el avance tecnológico, también surge la contaminación relacionada a la tecnología y sus consecuentes problemas, de los cuales los teletrabajadores no escapan. Finalmente, este acápite nos permite reflexionar y positivar un límite normativo frente al teletrabajo y la contratación colectiva. Sobre todo, en aquello que no es transigible y que incumbe al teletrabajo que es pactar sobre aspectos personales de los trabajadores como individuos. Eso implica, negar taxativamente en la negociación colectiva la conversión de contratos individuales a teletrabajo, salvo la aceptación expresa de las partes, en especial de los trabajadores.



CONCLUSIONES

- Para finalizar este trabajo es importante considerar que el teletrabajo es una modalidad contractual y/o de organizar el trabajo mediante un contrato laboral, por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o realizar actividades para el empleador por una remuneración mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación, en un lugar distinto de las instalaciones de la empresa. Dónde su especial forma de prestación de servicios no excluye la responsabilidad patronal de velar por su seguridad, salud e higiene laboral. Por lo cual, el empleador mantiene la obligación de mantener e incluir los lugares donde se realice el teletrabajo, alineados a los planes de prevención de riesgos, así como de las inspecciones periódicas tanto de las instalaciones como del control médico del personal.
- Así que con este trabajo se puede concluir que, en primer lugar, la salud y seguridad e higiene laboral es un derecho en el teletrabajo que no solo se circunscribe a los riesgos y enfermedades, sino que, indefectiblemente, abarca más situaciones de la vida personal del trabajador. Particularidades que deben ser observadas y, consideradas para ser normadas con el fin de brindar mayor protección a los trabajadores.
- Por esta razón, en el teletrabajo hay que considerar más estas razones extra laborales que confluyen en la casa. Puesto que, en combinación con el trabajo generan situaciones más estresantes para los teletrabajadores. Particularidades que se convierten en riesgos latentes para la salud de los trabajadores.
- En virtud de esta situación particular, es imperante la protección de los derechos constitucionales de los teletrabajadores como son: la intimidad, donde se incluyen la protección de la correspondencia electrónica, la inviolabilidad de su domicilio, así como el respeto irrestricto de la autonomía de la voluntad debidamente



informada de los teletrabajadores previo y durante la relación laboral. En especial, respecto de los riesgos de la variada naturaleza a los cuales están expuestos. Puesto que el teletrabajador, ineludiblemente, debe ser agente directo de su protección.

- Así que, conforme a lo revisado, se concluye que el teletrabajo para configurarse, debe constar con el consentimiento y voluntariedad libre de los pactantes. Por lo cual se concluye que, incluso el teletrabajo como medida de inclusión social, debe nacer del pacto consensuado entre el empleador y el trabajador. De ahí que realizar un cambio al teletrabajo a un trabajador por temas de salud, debe tener un antecedente previsto tanto en el contrato individual o colectivo.
- En consideración de todo lo dicho, se colige que los mayores riesgos para la salud de los teletrabajadores surgen de su lugar de trabajo, del tiempo de trabajo, y de la interacción laboral. Lo que se resume en problemas directamente relacionados con el aislamiento, el exceso de trabajo, problemas psicosociales, ergonómicos, estrés, tecnoestrés.
- Tanto en las legislaciones de Colombia como en España, no existe una sentencia que determine la existencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional bajo la figura del teletrabajo. Sin embargo, hemos visto que dentro del contenido de algunas, se alude a las características que podrían revestir un riesgo laboral, y que podría encajar perfectamente en materia de teletrabajo.
- Por lo tanto, en Ecuador al ser reciente la inserción de la figura del teletrabajo, es difícil que estos problemas puedan ser abordados de manera taxativa, particularmente por tratarse de una modalidad nueva que se encuentra en fase de adecuación para su respectivo tratamiento. Incluso al referirnos a sus factores de riesgo, estos no son considerados directamente como riesgos de trabajo. Y de ahí, que la normativa solo se aplica por subsunción y analogía. Pero que impera ser



tratada de manera directa para proteger de manera eficaz y rápida los problemas de salud que presenten los teletrabajadores.

RECOMENDACIONES.

- Se recomienda la ampliación de la normativa ecuatoriana que ampara a los trabajadores vinculados al teletrabajo, debido a que su regulación es insuficiente, debido a la cantidad de vacíos jurídicos existentes y a la evidente desprotección de todos quienes prestan servicios bajo esta modalidad contractual.
- Del mismo modo, se recomienda realizar estudios enfocados a los riesgos laborales en específico relacionados al teletrabajo.
- De igual manera se recomienda la creación de manuales dirigidos a las medidas de protección mínimas de los teletrabajadores.
- Dada la naturaleza de esta modalidad laboral, es importante que se estudie los factores de riesgos laborales directos e indirectos del teletrabajo en la realidad ecuatoriana.



REFERENCIAS

1.- LIBROS

Américo Plá Rodríguez, (1978). Los principios del derecho del trabajo, Buenos Aires, Depalma, p. 25.

Arese, C. (2014). Derechos humanos laborales. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal y Asociados.

Arias, Ana., Herrera José., & Valdés Germán. (2009). El derecho el trabajo y de la seguridad social: Discusiones y debates. Bogotá. Universidad del Rosario

Bronstein, A. (2013). Derecho Internacional del Trabajo, aplicación del derecho internacional en el ámbito nacional. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

Buiria Ciprés, Jordi. (2012). El teletrabajo: entre el mito y la realidad. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. pp.24-33

Consejo Consultivo Laboral Andino (2003). Derecho a la salud laboral en la Comunidad Andina. Primera Edición. Lima, Perú:

Cruz V, J. (2015). Compendio de Derecho del Trabajo. Octava Edición. Madrid, España: Editorial Tecnos.

Dávalos, J. (2014). Derecho Individual del Trabajo. 21 Edición. México DF, México: Editorial Porrúa.

De Diego, J. (2000). Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social. Cuarta Edición. Buenos, Aires, Argentina: Abeledo Perrot.

Díaz Mirón, L. Altamirano, Á. (Coor.) (2012). Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Primera Edición. México DF, México: Editorial Porrúa.

Gómez, G. (2010). Manual para la formación en prevención de Riesgos Laborales. Décima edición. Madrid, España: Nueva Imprenta SA.



- Llamosas, A. (2015). Relaciones laborales y nuevas tecnologías de información y de la comunicación: Una relación fructífera no exenta de dificultades. Madrid: Dykinson. p.19 y pp. 62-64.
- López, J. (1996). Perfiles del derecho constitucional en la vida privada y familiar. Madrid, España: Mateu Cromo SA.
- Luque, M. Ginés, A. (2016). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. Fundación para la prevención de riesgos laborales. España.
- Molina, C. Virrreal, J. (Coor.) (2015). Trabajo y revolución voces y debates sobre sistemas y reformas laborales en América Latina. Quito, Ecuador: Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- Orjuela, L. (2018). Manual educativo sobre prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. Especialización en higiene, seguridad y salud en el trabajo. (Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas)
- Robalino, I. (1994). Manual de Derecho del Trabajo. Primera edición. Quito, Ecuador: Editorial Mendieta.
- Saco Barrios, R. G. (2007). El teletrabajo. Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho, No. 60, 325-350.
- Satizábal, J. Polo, L. Valbuena, N. (2012). Teletrabajo Guía de Salud y Seguridad. Bogotá, Colombia: Exprecards CISAS.
- Vásquez Lopez, J. (2013). Derecho Laboral Práctico. Quito, Ecuador: Editorial Cevallos.
- Villalba, A.(Coor.) (2015). Trabajo a distancia y teletrabajo. Primera Edición. Madrid, España: Arazandi



1.1.- ARTÍCULOS CIENTÍFICOS Y REVISTAS INDEXADAS

Bolaños, Juan Carlos. (2018). El teletrabajo, la alternativa para trabajar desde casa. 15 de 01 de 2018. Recuperado de Extra.ec, <http://www.extra.ec/actualidad/teletrabajo-empleo-tecnologia-internet-ecuador-AL1962714>

Cataño, S. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. CES salud pública. (5). P.p 82-91. Recuperado de: http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2772/2180

Diario el Universo. (2018). El teletrabajo: laborar desde casa no tiene la acogida esperada en Ecuador. Recuperado de Diarioeluniverso, <https://www.eluniverso.com/noticias/nota/6868175/teletrabajo-laborar-casa-no-tiene-acogida-esperada-ecuador>

Diario el Comercio. (2019). Cerca de 9000 ecuatorianos trabajan desde casa. Recuperado desde Diarioelcomercio, <https://www.elcomercio.com/actualidad/teletrabajo-modalidades-telefonica-trabajadores.html>

Diario el Telégrafo. (2019). Más de 8.500 personas laboran en Ecuador bajo la modalidad de telégrafo. Recuperado de Diarioeltelegrafo. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/ecuador-teletrabajo>

Di Martino, Vittorio. 2004. El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/disertaciones/article/viewFile/4286/3115>

Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3 (5), 93-109.

Poquet, I. (2017). Accidente de trabajo in itinere en el teletrabajo: su difícil conjunción. *Revista Internacional Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*. Vol 5 (4). P. P 41-57



Romero, V. (2016). ¿Los experimentos de Libet niegan la existencia de la voluntad libre?. Signos Filosóficos. Vol. 18 (36). P.p. 90-118. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34348560004>

Vásquez, F. (2016). Sobre la necesidad de modernizar el derecho societario chileno a partir del fortalecimiento de la autonomía de la voluntad. Revista chilena de derecho, vol. 43 (2). p.p. 485- 519. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=177048407006>

2.-TESIS

Penalva, A. (2016). El Accidente de trabajo en el teletrabajo: Situación actual y nuevas perspectivas. (Trabajo de Posgrado). Universidad de Murcia. Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/124332-El%20accidente%20de%20trabajo%20en%20el%20teletrabajo.%20Situaci%C3%B3n%20actual%20y%20nuevas%20perspectivas%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/124332-El%20accidente%20de%20trabajo%20en%20el%20teletrabajo.%20Situaci%C3%B3n%20actual%20y%20nuevas%20perspectivas%20(1).pdf)

3.- LEGALES/JURÍDICAS

Código del Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Quito: Registro Oficial 167.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo. (1985). Organización Internacional de Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

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

Declaración Universal de Derechos Humanos [DUDH] (1948). Recuperado de: www.un.org/es/documents/urdh/UDRH_booklet_SP_web.pdf.

Ley de Seguridad Social. (30 de noviembre de 2001). Quito: Registro Oficial Suplemento 465.



Ley 1221 de 2008. Colombia Diario Oficial 47.052, 16 de julio de 2008.
<http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-3703.html>

Ministerio del Trabajo. (24 de 08 de 2016). Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190. Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado. Obtenido de Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 825: <http://www.cit.org.ec/files/Resolucion-No.-3---MINTRA.pdf>.

Ministerio del Trabajo. (30 de 01 de 2018). Acuerdo Ministerial MDT-2018-0002-A. Reforma al acuerdo ministerial No. MDT-2016-0190, que contiene normas que regulan el teletrabajo en el sector privado. Obtenido del Registro Oficial No. 171: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/mdt-2018-0002-a_reforma_al_acuerdo_ministerial_nro._mdt-2016-0190_el_teletrabajo_en_el_sector_privado.pdf

Ministerio del Trabajo. (26 de 06 de 2017). Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A. Norma Técnica para regular el teletrabajo en el sector público. Obtenido del Registro Oficial No.22: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>

Ministerio del Trabajo. (07 de 02 de 2018). Acuerdo Ministerial MDT-2018-0002-B. Reforma a la norma técnica No. MDT-2017-0090, que regula el teletrabajo en el sector público. Obtenido del Registro Oficial No. 177: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/mdt-2018-0002-b_reforma_al_acuerdo_ministerial_nro__mdt-2016-0190_el_teletrabajo_en_el_sector_publico0082265001517246614.pdf

Observación General N 18: El Derecho al Trabajo. (2005). Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-no-18-derecho-al-trabajo>

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300



Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. (1966). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

3.1.- SENTENCIAS

Desdentado Bonete, A. Sentencia Corte Suprema de Justicia de España Sala de lo Social. STS 2126-2005.

Echeverry, R. Sentencia Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral de Colombia. SL 13653-2015. Recuperado de: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/babr2016/SL13653-2015.pdf>

Guerrero, L. Sentencia Corte Constitucional Colombiana T-254-16. Recuperado de : <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-254-16.htm>

Henao, J. Sentencia Corte Constitucional Colombiana C- 337-11 Recuperado: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-337-11.htm>

Moreiras, M. Sentencia Tribunal Superior Madrid Sala de lo Social 327-2016. Recuperado de: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&data basematch=AN&reference=7804375&statsQueryId=121650144&calledfrom=searchresults&links=campos%20electromagneticos&optimize=20160906&publicinterface=true>

4.- RECURSOS

Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. (s/f). Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo- teletrabajo en empresas privadas. Red de teletrabajo, Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Real Academia de la Lengua Española. Definición de riesgos. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae2001/srv/search?id=mmy5t5FoLDXX2anUMuMs>



Superintendencia de Sociedades. (2015). Manual de Teletrabajo. Colombia. Recuperado de <https://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/oficina-asesora-de-planeacion/polinemanu/sgi/Documents/Documentos%20Talento%20Humano/DOCUMENTOS/GTH-M-003%20MANUAL%20DE%20TELETRABAJO.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (s/f). Normativa sobre riesgos de trabajo. Recuperado de http://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf



BIBLIOGRAFÍA

1.- LIBROS

Barrero, A. (1999). El teletrabajo. Madrid: Ágata.

Becerra, C. (Coor.) (2007). El derecho frente a la ciencia y la tecnología libro homenaje a César Delgado Barreto y César Fernández Arce. Primera Edición. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bouzas, J., & Reyes, G. (2017). Derecho Individual de Trabajo. Ciudad de Mexico, Iure Editores. pp. 89 – 90

Carrasco, R., & Salinas, J. M. (1994). Teletrabajo. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente.

Cetina Vargas, Oswaldo. (1986). Derecho Integral de Seguridad Social. Bogotá, Universidad Externado de Colombia, pp. 417 - 424

Civit, C., & March, M. (2000). Implantación del teletrabajo en la empresa. Barcelona: Ediciones Gestión 2000 S.A.

Cortés, J. (2007). Seguridad e Higiene del Trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid. Editorial Tébar, pp.43-44

Ecuador, ANDES. (04 de 10 de 2016). Ecuador presenta modalidad de Teletrabajo para las empresas privadas a nivel nacional. Obtenido de Agencia Pública de Noticias del Ecuador y Suramérica: <http://www.andes.info.ec/es/noticias/ecuador-presenta-modalidad-teletrabajo-empresas-privadas-nivel-nacional.html>.

García, B. (2012). El teletrabajo. Navarra: Editorial Civitas-Thomson Reuters.

Jaramillo, I. (2011). Del derecho laboral al derecho del trabajo. Bogotá: Universidad del Rosario. p. 145.

Montoya, A. (2013). Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Madrid: Tecnos, 481-483.



Moreno, M. (29 de Julio de 2002). La motivación y su influencia en el mundo laboral.

Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-y-su-influencia-en-el-ambito-laboral/>

Ortiz Chaparro, F. (1997). El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.

Parra, M., & Anna, F. (2015). Confederación española de organizaciones empresariales.

Obtenido de Teletrabajo y prevención de riesgos de trabajo: http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf

Raap, W. (2004). Teletrabajo. Anales de mecánica y electricidad, Vol. 81, Fasc. 2, 28-36.

Rodríguez Mesa, Rafael. (2011). Estudios sobre Seguridad Social, 2da Edición. Barranquilla: Universidad del Norte. p.p.9-15

Rodríguez Mesa, Rafael. (2017). Sistema General de Riesgos Laborales, 3ra Edición. Barranquilla: Universidad del Norte. p.p.5-8

Salazar, C. (1999). Teletrabajo. Ingeniería informática, No. 4, 1-13.

Thibault Aranda, Javier. "Aspectos jurídicos del Teletrabajo". En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid: 1998.

Trejo Esquivel, Antonio. (2011). Teletrabajo. México: Universidad Autónoma de México.

1.1.- ARTÍCULOS CIENTÍFICOS Y REVISTAS INDEXADAS

Bonilla Prieto, Liliana Andrea, Plaza Rocha, Diana Carolina, De Cerquera, Gladys Soacha, & Riaño-Casallas, Martha Isabel. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ciencia & trabajo, 16(49), 38. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100007>

Bustos Ordoñez, Diana. (2012). Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revisión crítica. Revista de Estudios Sociales, (44), 191. Retrieved January 05, 2018, from



[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2012000300017&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2012000300017&lng=en&tlng=es)

Cisneros-Prieto, Miguel Antonio, Cisneros-Rodríguez, Yolaine, Los accidentes laborales, su impacto económico y social. *Ciencias Holguín* [en línea] 2015, XXI (Julio-Septiembre): [Fecha de consulta: 5 de enero de 2018], 7-8. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181541051002>> ISSN

Corredor Rincón, Edwin, Cabeza, María Alejandra, La responsabilidad patronal frente a los accidentes en el trabajo. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura* [en línea] 2006, XII (julio-diciembre): [Fecha de consulta: 5 de enero de 2018], 270-271. Disponible en:<<http://148.215.2.10/articulo.oa?id=36412215>> ISSN 1315-3617

Islas, María Elena, Melia, José Luís., Accidentes de trabajo. Intervención y propuestas teóricas. *Revista Latinoamericana de Psicología* [en línea] 1991, 23 [Fecha de consulta: 5 de enero de 2018], 324-325. Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80523302>> ISSN 0120-0534

Kahale Carrillo, D. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Gaceta Laboral*, 9 (3), 397-416. <http://www.redalyc.org/pdf/336/33609304.pdf>

López, Nelson W., Pérez-Simon, M. Claudia, Naghham-Ngwessitcheu, Edwige G., & Vázquez-Ubago, María. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(236), 589. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000300009>

Osio Havriluk, L. (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial*, (2), 420. <http://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>

Saco, R. El teletrabajo. *Derecho PUCP*. (60): 325-350, 2007. [Fecha de consulta: 26 de abril de 2019]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656156011>

Rodríguez, Alejandro Damián, & D'Errico, Julieta. (2017). Teletrabajadores: entre los discursos optimistas y los contextos precarizados. Una aproximación desde el



caso argentino. Revista Colombiana de Sociología, 40(2), 54-61. <https://dx.doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66384>

Universidad de Chile. (1 de Mayo de 2004). Centro de estudios en derecho informático. Obtenido de Nuevas Tecnologías y la actividad judicial. La prueba de relación laboral y el Teletrabajo: http://web.uchile.cl/vignette/derechoinformatico/CDA/der_informatico_portada/index.html

2.-TESIS

Beltrán, A., Sánchez L. (2002). Las relaciones Laborales virtuales: El teletrabajo. (Tesis de grado). Universidad Pontificia Javeriana. Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-31.pdf>

Diez, C. (2014). Los costos y consecuencias de los accidentes de trabajo, demandan reformas en la política laboral y seguridad social en el Ecuador. (Tesis de posgrado). Universidad de Guayaquil. Recuperado por: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6032/1/TESIS%20LISTA.pdf>

León B. (2015). Incidencia Económica para el empleador en los riesgos de trabajo (Tesis de grado). Universidad de Cuenca. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/22223/1/TESIS.pdf>

Ruiz, M. (2015). Los riesgos laborales en el teletrabajo (Trabajo de posgrado). Universidad de Manizales. Recuperado de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2115/Ruiz_Girardo_Martha_I.pdf?sequence=1

Salavarría, L. (2016). Proyecto de Reforma al Código de Trabajo en relación a la modalidad contractual denominada "Teletrabajo" (Trabajo de grado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7120/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-92.pdf>



Soria, C. (2016). Análisis de la aplicación del derecho al trabajo en el régimen de privación de libertad ecuatoriano. (Trabajo de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5347/1/T2081-MDE-Soria-Analisis.pdf>

Quiloango, Y. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. (Trabajo de grado). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>

3.- LEGALES/JURÍDICAS

Interlocutores Sociales EU. (2004). Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral. Recuperado de <http://discapacidadprl.org/wp-content/uploads/2016/09/3.2.8.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2002). Protocolo de 2002 relativo sobre el convenio de Seguridad y salud de los trabajadores. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155

Organización Internacional del Trabajo. (2002). Recomendación 194 sobre la lista de enfermedades profesionales. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R194