



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja.

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

**Causas y Efectos de los Riesgos del Trabajo producidos por la
modalidad del Teletrabajo.**

**Trabajo de Integración
Curricular previo a la
obtención del título de
Abogada.**

AUTORA:

Erika Isabel Abad Jiménez

DIRECTOR:

Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite. PhD.

LOJA - ECUADOR

2023

Educamos para **Transformar**

Certificación

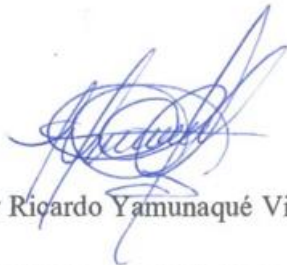
Loja, 21 de marzo del 2023

Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite PhD.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular denominado: **“Causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por la modalidad del Teletrabajo”**, previo la obtención del Título de **Abogada**, de la autoría del estudiante **Erika Isabel Abad Jiménez**, con cedula de identidad Nro. **1150291720**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.



Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite PhD.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR

Autoría.

Yo, **Erika Isabel Abad Jiménez**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular, en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma: _____

Cédula de identidad: 115029172-0

Fecha: 08 /08/2023

Correo: erika.abad@unl.edu.ec

Teléfono: 0993557374

Carta de autorización por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo de Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Erika Isabel Abad Jiménez**, declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: **Causas y Efectos de los Riesgos del Trabajo producidos por la Modalidad del Teletrabajo**, como requisito para optar el Título de **Abogada**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 08 días del mes de agosto del dos mil veintitrés

Firma: _____

Autora: Erika Isabel Abad Jiménez

Cédula de identidad: 115029172-0

Dirección: Bernardo Valdivieso y Colon

Correo Electrónico: erika.abad@unl.edu.ec

Teléfono: 0993557374

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director del Trabajo de Integración Curricular:

Dr. Freddy Ricardo Yamunaqué Vite. Ph

Dedicatoria.

Dedico la finalización del presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios y a San Judas Tadeo permitirme culminar y guiarme en esta etapa tan bonita.

A mis queridos padres, Victoriano Abad y Julia Jiménez, quienes con su incondicional apoyo y cariño han hecho posible que cumpla esta meta que me he propuesto, han sido el motor que impulsan mis sueños y metas.

A mis hermanas y hermano Nely Jiménez, Paola Abad, Keylin Abad y Roberth Abad por su apoyo y motivación para culminar exitosamente mi carrera profesional.

A Roberth Mora e Isabel Jiménez personas que son muy importantes en mi vida, gracias por estar siempre que los necesitaba.

Con todo el amor y cariño.

Erika Isabel Abad Jiménez.

Agradecimiento.

Un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos. Al haber concluido la presente tesis, dejo constancia de mi enorme agradecimiento a Dios por permitirme culminar una etapa maravillosa.

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, y a cada uno de los catedráticos universitarios quienes con absoluta perseverancia compartieron todos sus conocimientos a lo largo de mi formación académica.

De manera particular doy las gracias a mi director de tesis Dr. Freddy Yamunaqué PhD., por su orientación durante todo el desarrollo de esta tesis, quien, con su intelecto, generosidad, excelente Predisposición y profesionalismo encaminó la investigación social y jurídica de esta tesis proporcionando su conocimiento en cada momento para llevar a cabo la conclusión del mismo.

Y finalmente mi gratitud a mis amigos y familiares que me brindaron su colaboración y opiniones en base a la tesis realizada y a cada uno de los docentes de la Universidad de la Carrera de Derecho.

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	x
Índice de Anexos	x
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	7
4.1 Trabajo	7
4.2 Teletrabajo	11

4.3	Riesgos Laborales.	15
4.4	Los Riesgos de Teletrabajar.	19
	4.4.1. Riesgos Genéricos	20
	4.4.2. Riesgos Ergonómicos.....	21
	4.4.3. Riesgos Psicosociales.	23
4.5	Obligaciones del empleador y el trabajador.	26
4.6	Causas y Efectos del Teletrabajo.....	27
4.7	Modalidades de teletrabajo.....	31
4.8	Derecho a la Salud y Seguridad.	35
4.9	Acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación.....	38
4.10	Obligaciones de los empleadores hacia los teletrabajadores en modalidad de teletrabajo...	41
4.11	Acuerdo Ministerial No. MDT – 2022- 237.	44
	4.11.1 Directrices que Regulan el Teletrabajo y la Desconexión Laboral.....	44
4.12	Derecho Comparado.	45
	4.12.1 Republica de Argentina (Ley 27555, 2020).	45
	4.12.2 Riesgos del Trabajo (Resolución 1552, 2012).....	46

4.12.3 Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo.....	46
4.12.4 República de Chile (Ley 21220, 2020).....	46
4.12.5 República Española Ley 8 de 1980.....	49
5. Metodología.....	50
5.1 Materiales Utilizados.....	50
5.2 Métodos.....	50
5.3 Técnicas.....	52
6. Resultados.....	52
6.1 Resultados de las Encuestas.....	52
6.2 Resultados de las Entrevistas.....	67
6.3 Estudio de Noticias.....	71
6.4 Datos Estadísticos.....	75
7. Discusión.....	77
8. Recomendaciones.....	83
9. Conclusiones.....	84
10. Bibliografía.....	87

11. Anexos.....	91
------------------------	-----------

Índice de Tablas

Tabla Estadística N.º 1.....	52
Tabla Estadística N.º 2	55
Tabla Estadística N.º 3.....	57
Tabla Estadística N.º 4	59
Tabla Estadística N.º 5.....	63
Tabla Estadística N.º 6	65

Índice de Figuras

Figura No 1	53
Figura N.º 2	55
Figura N.º 3.....	58
Figura N.º 4.....	62
Figura No 5.....	64
Figura No 6	66

Índice de Anexos

Anexo No 1 Formato de Encuestas.....	91
---	-----------

Anexo 2: Certificado de traducción del Resumen al idioma inglés..... 94

1.Título.

Causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por la modalidad del teletrabajo

2. Resumen.

El trabajo de investigación se titula “Causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por la modalidad del teletrabajo”, el interés por desarrollar, es conocer cómo estos riesgos pueden generaren los teletrabajadores una afectación a su salud y a su seguridad, las causas que los ocasionan y los efectos que producen en el trabajador, son la motivación que me ha permitido profundizar en este trabajo investigativo, derechos que son reconocidos en la normativa nacional e internacional, siendo una modalidad contractual de gran interés para poder implementarla por las tentativas ventajas que presenta, en los diferentes enfoques como: para la empresa, para el trabajador y para la sociedad, se sabe que es una modalidad moderna y que sin duda está en su punto de inflexión.

El estudio realizado evidencia que los efectos y las causas de estos riesgos laborales bajo la modalidad del teletrabajo ocasionan vulneración, ocasionan inseguridad, ocasionan una afectación a la salud, al bienestar por lo que, al no estar regulados, ni identificados por parte del empleador tienden a no tomarse en cuenta en la modalidad del teletrabajo, por lo tanto, es necesario implementar, para tener en cuenta las directrices legales. Por esta razón esta investigación pretende que se crea en primer lugar una normativa que establezca directrices claras para que no vulnere ningún derecho reconocido por la Constitución de la República del Ecuador al momento de realizar el teletrabajo, y así poder tener claro el proceso y las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento, y en segundo lugar que se dé cumplimiento de esta normativa que ha sido implementada.

En el trabajo se emplearon materiales y métodos que admitieron el desarrollo de la presente investigación, de igual modo se realizaron entrevistas y encuestas a profesionales del derecho, cuyos resultados sirvieron para plantear el proyecto de implementación en el Código del Trabajo con el objeto de que sean normadas estas temática por la importancia que ameritan y de esta manera garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales de la salud y seguridad hacia los trabajadores.

Palabras Claves: Teletrabajo, Riesgos Laborales, Causas y Efectos de los riesgos laborales en modalidad de teletrabajo.

2.1. Abstract.

The following research titled "Causes and effects of the risks of the work produced by the modality of the telework" aims to understand how these effects impact on worker's health and safety. The causes and effects that result in these risks, are the motivations to make a deeper investigation, rights that are recognized in the national and international regulations, which is why it is a contractual modality that is of great interest for its tentative advantages, in the different approaches as: for the company, for the worker and for society, it is known that it is a modern modality and that it is undoubtedly at its turning point.

The study conducted evidence that the effects and causes of these labor risks under teleworking, since it causes vulnerability, insecurity, affecting workers' well-being. These guidelines must be implemented since they are not regulated or identified by the employer to the extent that they are considered as part of the teleworking medium. For this reason this research aims to create in the first place a regulation that establishes clear guidelines so that it does not violate any right recognized by the Constitution of the Republic of Ecuador at the time of teleworking, and thus be able to have a clear process and the corresponding sanctions in case of non-compliance, as well as that these regulations are followed.

A variety of materials and methods were used in the following works, such as interviews and surveys with professionals in the right. The results led to the development of the present investigation. In order to guarantee the effectiveness of the fundamental rights of health and safety towards workers, it is necessary to regulate them according to the importance they deserve in the Code of Work.

Key words: Telework, Labor Risks, Causes and Effects of labor risks in telework modality.

3. Introducción.

El teletrabajo ha existido desde la década de los setenta, hoy por hoy está rodeado de varios estudios e investigaciones por ser una modalidad contractual e innovadora, esta va de la mano con las tecnologías de la información y comunicación, fue una tendencia que ya se venía dando de manera lenta, pero en pandemia (COVID 19) fue su punto de inflexión, se instaló por completo donde, se nos mostró la mejor cara, un tipo de empleo moderno, inclusivo y sustentable, permitiendo que esta modalidad de empleo sea utilizada por millones de trabajadores y trabajadoras, y por las empresas, donde el mundo que conocíamos cambió y nos obligó a buscar soluciones sobre el futuro laboral por la eventualidad del Covid19 y la solución fue el teletrabajo, esta modalidad se la implantó de manera rápida, debido a que las circunstancias así lo ameritaban, donde no hubo un estudio de campo previo como tampoco una legislación.

Dadas las circunstancias se crearon normas en varios países, legislación que nos permitió normar y democratizar, por lo que en general se universaliza esta nueva modalidad y se puede acceder a ella haciendo uso de sus ventajas, donde las cifras son las pruebas de esta tentadora modalidad antes de pandemia (COVID 19) solamente el 3% teletrabajaban después de pandemia el 23% se unió a esta modalidad en América Latina, así lo hace conocer la Organización Internacional del Trabajo sin embargo, debemos seguir haciendo estudios de esta modalidad, si bien es cierto permite realizar y continuar con la actividad laboral a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación, dejando abierto el escenario de oportunidades y de diversos desafíos como la productividad y las causas y efectos que esta modalidad conlleva, sabiendo que puede afectar a la seguridad y salud del trabajador, si no se toman en cuenta los factores que se relacionan con esta manera de laborar, como por ejemplo la forma de organizarse..

El trabajo de investigación jurídico titulado “Causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por la modalidad del teletrabajo”, al hacer un estudio de este tópico es necesario reflexionar si están identificados los riesgos laborales de esta modalidad y luego observar si están regulados por la normativa correspondiente, una vez que estén identificados los riesgos laborales, desarrollar un análisis de las causas y los efectos que estos pueden ocasionar en la salud y seguridad del teletrabajador tomando en cuenta que es necesario investigar la temática con la seriedad que el caso lo amerita, por lo que el teletrabajo presenta ventajas tanto al empleador, al trabajador y a la sociedad, dada las situaciones es muy interesante utilizarla, sin embargo, deben de existir ciertos requisitos que se deben de cumplir por mandato legal, disposiciones que no pueden ser ignoradas,

por parte del empleador como del trabajador.

La Organización Internacional de Trabajo OIT (2019) estableció que el objetivo de la seguridad y salud ocupacional es velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora. Así, mediante el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, en conjunto a las actividades de promoción y prevención, se garantiza un grado de protección determinado a los trabajadores, por lo tanto el no analizar los efectos y las causas que producen los riesgos laborales bajo la modalidad del teletrabajo, afectaran el bienestar en el tema de salud y seguridad hacia la persona que desarrolla la actividad, es por eso que me resulta necesario analizar y sobre todo que se tenga un procedimiento en el ámbito jurídico y legal en caso de producirse, para que no exista este vacío.

Se busca poder hacer el estudio de las causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por la modalidad del teletrabajo, en el marco donde decide el trabajador emplear el teletrabajo, las situaciones que afectan el bienestar de los trabajadores. Hay que tener en cuenta, el impacto de esta modalidad contractual y poder orientar a los trabajadores, para obtener el bienestar de las personas que laboran bajo esta modalidad, por lo que se debe gestionar adecuadamente los riesgos.

El teletrabajo lo define como un acuerdo de trabajo, los individuos trabajan fuera del lugar de trabajo convencional, trabajando desde su casa u otro lugar establecidos por ambas partes y desarrollan su labor a través de las tecnologías de la información y comunicación, generalmente existe un cambio de ubicación y se relaciona con la flexibilización laboral, la extensión o disminución de la jornada de trabajo, reducción de costos y el tiempo de desplazamiento y aumento de la productividad laboral etc. El teletrabajador da un sistema de servicios en donde el objeto es, transmitir y poder hacer una gestión de la información y del conocimiento que se obtiene.

En el presente trabajo de investigación se verifica, el objetivo general que es el siguiente: “Análisis doctrinario y jurídico sobre las causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por la modalidad de teletrabajo, referente a la normativa nacional, dadas las particularidades que esta modalidad contractual conlleva”.

Adicionalmente se verificaron los objetivos específicos que se detallan a continuación:

“Identificar las causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por el teletrabajo.”

“Demostrar los efectos y causas de los riesgos del trabajo producidos por el teletrabajo, y de qué manera vulneran el derecho a la salud y a la seguridad.” Finalmente, el tercer objetivo específico es “Implementar en el Código del Trabajo una disposición sobre los riesgos

laborales del teletrabajo.”

En cuanto al Marco Teórico he desarrollado los siguientes subtemas: Trabajo, teletrabajo, los riesgos laborales, los riesgos de teletrabajar, riesgos genéricos, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales, causas y efectos del teletrabajo, modalidades del teletrabajo, derecho a la salud y seguridad, acceso a las tecnologías de la información y comunicación, obligaciones de los empleadores hacia los trabajadores en modalidad de teletrabajo, legislación ecuatoriana acuerdo ministerial 237 – 2023, normas técnicas (Norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público y Directrices que regulan el teletrabajo y la desconexión laboral) y he finalizado con el derecho comparado (República de Argentina Ley 27555, 2020. República de Chile Ley 21220, 2020 y República Española Ley 8 de 1980).

Como parte del presente Trabajo de Integración Curricular tenemos los materiales y métodos que sirvieron para la obtención de información, así mismo las técnicas de la encuesta y entrevistas, también el estudio de casos que colaboran con la información pertinente para fundamentar la presente tesis, con ello también se ha logrado verificar los objetivos, uno general y tres específicos.

Como parte final del trabajo de investigación se expone las conclusiones y recomendaciones que se lograron extraer durante todo el desarrollo de la investigación, y con ello también se presentó el proyecto de implementar en el Código de Trabajo una disposición sobre los riesgos laborales de manera clara para así poder garantizar el derecho a la salud y seguridad del trabajador y tener en claro las causas y efectos que se desarrollan para darse el escenario.

De esta manera queda presentando el trabajo de investigación jurídica que trata sobre las causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por la modalidad del teletrabajo, esperando que el documento sirva de orientación a los estudiantes y profesionales del Derecho como fuente de consulta y conocimiento; quedando ante el Tribunal de Grado para su corrección y aprobación.

4. Marco Teórico.

4.1 Trabajo

García (2017) plantea “El trabajo es una fuente de satisfacción y bienestar siempre y cuando sea un trabajo decente y de calidad. Para conseguir crear puestos de trabajo estables con jornadas y rentas adecuadas y sin riesgos laborales, se han puesto en marcha numerosas políticas y medidas concretas.” (pág. 34).

El trabajo es único, en esencia y es necesario e importante para las personas ya que viene a constituir parte de nuestras vidas y de nuestro desarrollo personal, provoca un efecto positivo al ser una actividad y una herramienta de bienestar siempre y cuando cumplan con condiciones adecuadas, el trabajo es una variable de constantes cambios de acuerdo con las diferentes épocas, hoy en día tiene un enfoque de globalización debido a los avances de las tecnologías, por lo tanto existen nuevos trabajos y nuevos trabajadores, con una visión de no vulneran derechos de los trabajadores, al contrario brindar un bienestar y seguridad a través de la normativa para tener un respaldo legal y el trabajador tengas las condiciones adecuadas para desarrollarlo.

Toledo (1997) refiere “Que el trabajo es toda actividad y tiene componentes objetivos ejemplo. creador de riqueza, pero que esta riqueza puede sufrir diversas valoraciones sociales.” (pág. 10). El trabajo cuando se ejecuta tiene como meta que cumplir o desarrollar lo que se ha impuesto, la finalidad es asegurar ciertos beneficios como riquezas, brindar un servicio o satisfacer necesidades de la población, por tanto el trabajo no es parte de lo estático al contrario está en constante cambios con una variación de enfoques, es como tal una actividad o actividades que es ejercida por una persona de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, esta se puede realizar con la fuerza o la intelectualidad cuyo fin es poder obtener ciertos resultados positivos y el trabajador, que obtenga un beneficio o más conocido como una remuneración, esta debe estar dentro de la normativa permitiendo que sea justa y equitativa, con el trabajo a desarrollar se buscan solucionar inconvenientes presentados.

Méndez (2015) afirma “El trabajo se trata de una relación entre un empleador que remunera y dirige las tareas y un empleado que realiza aquellas tareas a cambio de la remuneración. Muchas veces puede darse la realización de un trabajo sin la figura de un empleador, lo cual correspondería a una actividad” (pág. 30).

En el concepto anterior da a conocer una particularidad del trabajo, es cuando existe una relación netamente laboral en donde hay dos bandos, por un lado, la parte empleadora, que

su función será ejecutar órdenes para que se logre el objeto que se ha planteado, además deberá cancelar con un valor establecido y aceptados por las dos partes, entre otras circunstancias más; y por el otro lado tenemos la persona denominada empleado, que su función será ejecutar una obra determina o que el objeto que ha sido planteado por el empleador sea cumplido, es decir ejerce la actividad, donde esta tendrá el fin de ser destruidas por el consumo o pueden ser conservadas dependiendo de la finalidad y del uso que se quiera dar a esta acción que ha sido desarrollada , este escenario se ha dado a través de las diferentes épocas, trabaja de acuerdo a sus necesidades y realidad.

Hirata & Philippe (2007) menciona “El trabajo era sinónimo de sufrimiento y/o de inmovilización forzada. La definición de la economía política clásica (en el siglo XVIII) lo habría ennoblecido en cierto modo atribuyéndole la virtud de estar en el origen de la producción material de la vida humana.” (pág. 34).

En todas las épocas siempre han existido desigualdades y por tanto personas vulnerables, incluso existían personas que tenían, el nombramiento de esclavos quienes eran tratados como cosas y se utilizaban para realizar trabajos pesados como la agricultura o construcciones, mientras que por otro lado existían las clases de personas que eran privilegiadas y su función era acumular riquezas. El sufrimiento tiene relación con la fuerza física y el campo, en el trabajo se produce, se contribuye y se consume, la persona está obligada a trabajar no lo hace por voluntad, ni por que sienta un bienestar sino por la subsistencia y alimentación hoy se busca un trabajo decente, es decir un trabajo realmente humano donde se busca acabar con la pobreza y el hambre para obtener la salud y el bienestar. Al principio, había agricultores y criadores de animales. La vida era dura, brutal y corta. Los impuestos, la corvea y otras exigencias de los jefes, los terratenientes o el Estado eran onerosos, estos datos nos brindan la historia.

Rodrik (2019) describe que muchas personas eran siervos o esclavos, carentes de autonomía y dignidad. La pobreza y la injusticia eran la norma, a excepción de unos pocos afortunados. Luego tuvo lugar la Revolución Industrial, primero en Gran Bretaña y luego en Europa occidental y América del Norte. Hombres y mujeres acudieron en masa desde el campo hacia las ciudades para satisfacer la creciente demanda de mano de obra de las fábricas. Las nuevas tecnologías en textiles de algodón, hierro, acero y transporte produjeron niveles crecientes de productividad laboral. Pero durante décadas, pocos de estos beneficios llegaron a los propios trabajadores. Trabajaban muchas horas en condiciones

opresivas, vivían hacinados y recibían bajos ingresos. Algunos indicadores, como la altura promedio de los trabajadores, sugieren que los niveles de vida pueden incluso haber disminuido por un tiempo. Con el paso de los años, el capitalismo se transformó y sus ganancias comenzaron a estar más repartidas (pág. 2)

El trabajo ha estado presente desde el inicio de la humanidad, el ser humano evoluciona y el trabajo no es la excepción, siempre se adaptado a las necesidades de la sociedad de diferentes modalidades, como se trabajó épocas antiguas hoy es otra manera totalmente diferente, estamos presenciado nuevas tecnologías en el cual el trabajo esta inverso. A inicio de la humanidad no existían maquinas por lo tanto el trabajo era manual, utilizaba elementos a sus alcances como las piedras, surgió la alfarería, que no es más que el barro elaborado, se empieza hacer las pequeñas construcciones con enfoque religioso, se araba la tierra a veces con la fuerza humana y otras con la fuerza animal, se sabe que esta época recolectaba frutos y cazaban para poder subsistir. El trabajo en si era totalmente de la fuerza física. En la antigua Grecia el trabajo era realizado por los esclavos, aparece el trabajo manual y el trabajo intelectual, en esta época era mal visto el trabajo asalariado, el trabajo tenía que ver con los esclavos, no existía un reglamento sobre la temática del trabajo. En la edad media existían los señore feudales, no existían una jornada laboral, ni calendarios, se trabajaba para el autoconsumo y cubrir sus necesidades. El trabajo en la edad moderna se trabajaba en los talleres, no había leyes que reglamente el trabajo de una manera justa. Con la Revolución Rusa del año 1918 se empezó hablar del Derecho Laboral, se dan efectos importantes como la “La Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado”, se desaparece le trabajo industrial, se elimina la esclavitud y aparece le salario, hubo una migración interna de campo a ciudad para trabajar con máquinas, mujeres y niños trabajaban. Finalmente se llega a la edad contemporánea se creó la “Organización Internacional del Trabajo” figura que se mantiene vigente, el Estado toma importancia, se norma leyes protectoras del trabajo, existen la huelga a favor de los trabajadores.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Art 325 establece: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad una vida decorosa remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Hoy en día el trabajo está reglamentado en la normativa suprema y por órganos internacionales buscando un desarrollo económico y social, además de atender a las necesidades

de los hombres y mujeres trabajadoras creando leyes a favor de estos, el trabajo es considerado un derecho de todos y todas, además de que es una fuente de ingreso para la mayoría de la población porque es remunerado, el trabajo es parte de nuestras vidas, del día a día. La meta de hoy es que el trabajo este en las óptimas condiciones y la persona que realiza dicha labor no tenga ninguna vulneración en cuanto a su salud, seguridad, remuneraciones y redistribuciones, además se busca que trabaje por voluntad y no por necesidad.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) Art 325 postula “El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”

En nuestra legislación están reconocidas y permitidas las diversas modalidades de trabajo siempre y cuando estén en el marco de lo legal, este es un derecho de todas las personas, tendrán la facultad de hacer uso de este factor existen las modalidades autónomas que tiene como fin dar más fuente de trabajo. El deber del Estado es garantizar a las personas el derecho del trabajo que todos tengan acceso y hagan uso de acuerdo a sus facultades siempre y cuando se buscan encontrar expresar lo que debería ser para que los trabajadores no sufran ninguna vulneración, y en condiciones justas y dignas.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Art. 33 establece que: “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”

Este artículo es importante para las personas que trabajan se busca conseguir y vivir estos términos mencionados, son anhelados por todo trabajador, dentro del artículo se muestra el papel que tiene el Estado frente a los trabajadores, se debe respeto, remuneraciones y redistribuciones justas este es el motivo del porque se trabaja, una vida decorosa sabiendo que deja al libre albedrio esta posibilidad y dependerá de cada trabajador que es para el vida decora, que debe de tener para que sea considerada como tal, además de un trabajo saludable, es decir que se debe prevenir cualquier evento dañoso y peligroso para ser considerado como tal, un trabajo saludable está orientado a construir un bienestar donde se brinden espacios y condiciones saludables, y hoy con un Estado muy garantista queda a voluntad de cada persona aceptar el trabajo o rechazar.

Según el Código del Trabajo (2005) en su Art. 2 declara “El trabajo es un derecho y un

deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la constitución y las leyes.” El trabajo es hoy día lo que buscamos como sociedad, al estar inversa la mayoría de la población en la pobreza y estar en un ámbito de vulneración, hacen lo posible por tener un trabajo y sobrevivir a diario hoy las normas buscan para la sociedad trabajado decente, siendo este el objetivo de los trabajadores y el estado deberá garantizar a través de las políticas públicas que se cumplan con dichos objetivos, además de ser este obligatorio porque es una necesidad.

4.2 Teletrabajo.

Para, Jack Nilles (2007) considerado por la doctrina como el padre del teletrabajo, introdujo la terminología telecommuting, refiriéndose a ello como una medida de deslocalización de las tradicionales estaciones de trabajo.” (pág. 9) es decir, bajo esta moción, se posiciona al teletrabajo como una actividad laboral que puede sustituir los desplazamientos relacionados con el trabajo, usando de nexo la adaptabilidad de las TIC y cumpliéndose con la premisa de llevar el trabajo al trabajador.

Para Bayona (2022) teletrabajo es una modalidad organizativa que requiere el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, donde la prestación laboral es voluntaria y reversible para el empleador y para la persona trabajadora, se realiza en un lugar distinto al centro de trabajo presencial y acordado previamente entre las personas trabajadoras y el personal empleador. (pág. 16).

Puedo indicar que la definición anterior cumple con todas las características para que sea considerado teletrabajo, se ausenta del desplazamiento (casa – trabajo y viceversa), se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa, existe gran variedad de localizaciones y se obtiene el beneficio de ahorrar tiempo, existe el dicho muy conocido que lo relacionamos con el teletrabajo “Si la montaña no viene a Mahoma, Mahoma ira a montaña”, es decir el trabajo se envía al trabajador en vez de que el trabajador vaya en busca del trabajo esto se logra con el uso de las tecnologías de la información y comunicación siempre y cuando la actividad laboral que realiza sea demostrada dentro del plan laboral y tengan la respectiva comunicación.

García (2020) enfatiza al teletrabajo como una forma de organización del trabajo que responde tanto a una innovación tecnológica –las nuevas tecnologías de la información y la comunicación– como a la flexibilidad organizativa en un entorno cambiante. A esta forma flexible de organización es frecuente atribuirle extraordinarias capacidades en orden a mejorar las necesidades, sea de conciliación de la vida laboral y familiar, sea, incluso, de

incrementar la activación de colectivos especialmente vulnerables, incluso excluidos del mercado de trabajo, como serían las personas con discapacidad. (pág. 112).

Debemos tener en cuenta que el teletrabajo es una modalidad de laborar haciendo uso de las famosas tecnologías de la información y las comunicaciones, por consiguiente, estas traen unas series de efectos dentro de la persona que teletrabajan que causan los famosos riesgos laborales en el ámbito físico, psicológico y social, es necesario que estos estén identificados para poderlos prevenir, y así no se vulneren el derecho a la seguridad ni a la salud. Teletrabajar es una novedosa forma de laboral demostrando varias ventajas y planteando objetivos novedosos, como el beneficio que se podría conseguir al medioambiente, existe menos contaminación, por lo que se reduce la modalidad para hacer el respectivo traslado (casa oficina), además de utilizar menos papel.

Según Bilbao, Figueroa, & Nogareda (1999) el teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios. (pág.1).

Teletrabajar es aceptar un compromiso por parte del empleador y del teletrabajador, desarrollar la tarea impuesta por un tiempo prologado y obtener un salario, es al final del día cumplir con el contrato aceptado, utilizando el soporte de las herramientas necesarias para poder cumplir con el trabajo y tener la debida comunicación con su superior e informar de su trabajo, sin requerir la presencia física, si hacemos un razonamiento más avanzado teletrabajar presenta ventajas en lo personal como en lo social por un lado existe menos gastos, existen más horas disponibles, comidas saludables, etc. Y por el otro lado, ayuda en lo ambiental menos contaminación por las diferentes razones que más adelante las mencionare.

Neirotti, Paolucci, & Ragusea (2011) argumenta que “El teletrabajo significa más que una simple modalidad laboral, es toda una cultura del trabajo y sobre el trabajador” (pág. 52). Teletrabajar es algo nuevo, es una nueva cultura que se está imponiendo en la sociedad, aceptado el desconocimiento, aunque con objetivos claros gracias a las investigaciones y a la práctica, se busca que esta cultura sea más utilizada por las empresas y por los trabajadores, queda a voluntad de ambas partes, el optar por esta modalidad siempre y cuando su actividad laboral lo permita, cuando se asume posibilita cierta flexibilidad, se ahorra un tiempo. Varios países latinoamericanos ya han optado por normar esta nueva modalidad para que no existan vacíos jurídicos ni quede al

albedrio, y Ecuador no es la excepción.

Ahora bien, una vez que se ha reflexionada y analizado el concepto de teletrabajo es viable pasar a estudiar su historia. Inicia con la crisis del petróleo del año 1970, se eleva el precio del petróleo y consecuencia de ello se incrementa el valor para el desplazamiento diario desde el domicilio al lugar de trabajo y viceversa, se sospechaba que esta situación no iba a mejorar, pues la solución ante este escenario fue el trabajo a domicilio o el trabajo en telecentro cerca de su domicilio. Sin embargo, se resolvió muy rápido la crisis del petróleo, pero esta modalidad de laborar, se siguió mostrando cierto interés y se cambió rotundamente el objeto como son: mejorar el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, mejorar la moral de los trabajadores y aumentar la productividad, además de que ayuda a medio ambiente, ya que es una opción ecológica, teniendo un positivismo con la reducción de emisiones de dióxido de carbono, menor uso de papel, esto según la Organización Internacional del Trabajo.

EL teletrabajo es producto de una situación de crisis económica cuyo fin era ahorrar y no utilizar el transporte porque el costo era elevado, para ello trabajaban desde su domicilio o utilizaban los famosos telecentros que estaban cerca de su casa, esta situación no duro muchos por lo que nuevamente retomaron las actividades con normalidad, sin embargo ya quedo sembrada esta nueva modalidad de trabajar y no solo en ideas, claro que solo se utiliza en ciertos trabajos que no se requiera la fuerza física, es más frecuente el trabajo intelectual conjuntamente con la ayuda de las tecnologías de la información y comunicación, por lo que en inicio se tiene que hacer una inversión para brindar las herramientas y condiciones al trabajador, además de que esta enfocadas para ciertas personas que sepan y manejen estos medios tecnológicos, esta es una nueva modalidad de trabajar y con la reciente etapa (COVID 19) nos tocó experimentar a la nueva generación ya sea de forma voluntaria o involuntaria, nos vimos inversos y aunque era una incertidumbre total aceptamos los retos que conllevaría, aunque para poder implementar esta manera depende mucho de la actividad laboral, cabe recalcar que tiene beneficios para el medio ambiente, así como a la productividad y satisfacción laboral.

En el teletrabajo es realizado fuera de las instalaciones de la empresa, desarrollan actividades que son permitidas, este término ya apareció hace décadas atrás, como se ha mencionado se utilizan las tecnologías de la información y comunicación, es por medio de ellas que se realiza el trabajo, anteriormente eran muy pocas las empresas que utilizaban el teletrabajo, pero con la pandemia (COVID 19) dio lugar a varios cambios en distintos ámbitos, se utilizó la

virtualidad siendo esta protagonista durante todo el congestionamiento, está directamente relacionada con el teletrabajo dando mayor comodidad, y cierto positivos para en distintas situaciones, gracias a este experimento agresivo hoy por hoy han tomado más motivación las empresas en el sector público como en el privado por manejar el teletrabajo y con ello la virtualidad en varios ámbitos dando oportunidades como en la educación, se puede estudiar sin la presencia física de los estudiantes y los docente laboran por medio del teletrabajo a través de la famosa virtualidad. Hoy, está ya reglamentado que es obligación del empleador dar todas las herramientas necesarias para que cumplan con las metas plantadas como son, las tecnológicas y la informática y las demás situaciones presentadas.

No es posible agotar este numeral sin antes poner sobre la palestra definiciones jurídicas nacional e internacional dada por el Artículo innumerado posterior al artículo 16 del Código del Trabajo con la última reforma de febrero del 2023, incorporada a raíz de la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para el cual el teletrabajo es una nueva “forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”

Esta definición es muy clara y completa en cuanto a materia de teletrabajo, cabe acentuar que es una forma de organización laboral donde en efecto, se desarrolla con normalidad las actividades que el teletrabajador conoce y es experto que van a ser reconocidas mediante la remuneración, siendo lícita donde se requiere la ayuda de las tecnologías de la información y comunicación para poder tener contacto con la empresa o institución a la cual se debe. El lugar de trabajo quedara a disposición del teletrabajador puede escoger su domicilio u otro lugar lo que sí es claro es que debe ser un lugar distinto al de las oficinas de la empresa, por otro lado, el control y el avance del trabajo está a disposición del departamento de talento humano en caso de que se disponga, o directamente del empleador. Presenta una comodidad para el teletrabajador, en cambio las ventajas son para ambas partes por un lado la empresa y por el otro la persona que teletrabaja, y finalmente desventajas son más enfocadas para el teletrabajador.

Según la Ley 1221 del (2008) el teletrabajo es 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 requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Teletrabajo es un nuevo estilo de poder trabajar, tiene los mismos fines que el trabajo presencial cuyo propósito por parte del teletrabajador es obtener un beneficio económico basado en la normativa, misma que brinda una mayor protección de los derechos del teletrabajador, está nueva modalidad sumergido en las nuevas tecnologías que tiene un gran avance con fluidez en el mundo globalizado, permitiendo tener más productividad, donde realizara la actividad o prestación de servicio desde un lugar heterogéneo a las instalaciones de la empresa.

“Teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. Ley 10 de (2021). Hay que tener claro, para ser denominado teletrabajo se deben de dar factores de inflexión como el uso de las tecnologías de la información y comunicación por lo tanto las actividades laborales se ejecutarán por este medio a diferencia de otras definiciones como en el Código de Trabajo ecuatoriano que serán tomadas solamente como soporte, sin embargo en concordancia a lo que citado, no hace referencia al lugar donde se va a laboral, dejando una particularidad abierta, podría darse la situación si será dentro de las instalaciones de la institución o fuera de ellas, sin embargo, otras legislaciones que ya he nombrado si toman esta particularidad, manifestando que no se requiere la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa, sino en un sitio determinado por ambas partes.

4.3 Riesgos Laborales.

Según el Panhispánico Diccionario (2005) da una pequeña definición de los riesgos laborales: “Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” Cuando se habla de los riesgos labores están enfocados a dos aspectos por un lado el trabajador y por el otra el peligro de una situación dañosa dirigida a la persona que cumple con la labor, siempre y cuando este dentro del marco laboral o área de trabajo, para que sea considerado riesgo laboral, donde además debe de verificarse la situación dañosa. Los riesgos laborales afectan a la salud y seguridad del trabajador se busca prevenir todas estas situaciones dañosas.

Para Diaz (2007) “Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Su gravedad depende de la probabilidad de que produzca el daño y de la severidad del mismo” pág. (36). Los riesgos laborales es la eventualidad de producirse un deterioro en a la

persona que realiza la actividad laboral, pueden clasificarse como un accidente o una enfermedad laboral, el trabajador está en riesgos inminente, por lo tanto y por su bienestar tiene la obligación evitar que se produzca ciertas situaciones dañosas, y en caso de que se dé, tendrán que ser compensadas o reparadas por el empleador por que fueron producidas por el trabajo que realizaba para la empresa.

Según Gutiérrez & Avilés (2017) “Los riesgos laborales son aquellos peligros existentes en el entorno o lugar de trabajo, los que puede provocar cualquier incidente o tipo de siniestro que puede ocasionar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, entre otros” pág. (834).

El citado concepto tiene cierta relación con los anteriores ya mencionados, cuando se habla de riesgos labores tiene que ver con los siguientes escenarios: primero son peligros que existen dentro del trabajo laboral, situaciones que ponen en riesgos al trabajador producto del trabajo que realizan y pueden ser evitados siempre y cuando se identifican y se utilice estrategias para prevenir y en segundo lugar estas situaciones dañosas para el trabajador probablemente obtenga resultados negativos como son heridas, daños físicos, entre otros, su intensidad dependerá de la gravedad con la que originen.

Según Gutiérrez & Avilés (2017) Los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros que, a la vez, sean factores que puedan provocar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea el posible efecto, siempre es negativo para nuestra salud. pág. (846)

Los riesgos laborales son parte de la realidad para las personas que trabajan, estar expuestos es normal, es parte de la rutina y del trabajo como tal, es de conocimiento tanto del empleador como del trabajador la prevención, todo clase de peligros existentes que puedan provocar situaciones vulnerables para la persona que laboran ya que efecto será negativo tanto para el empleador como para el trabajador, esta negatividad dependerá del grado de gravedad y en donde se lo clasifique de acuerdo a la normativa que es competente. Los riesgos laborales se vinculan con el compromiso de los trabajadores de cumplir con las normas de prevención dependido de su sede laboral y de acuerdo a los escenarios de riesgos que conlleva su modalidad y actividad laboral.

Ahora bien, vamos a dar una clasificación de los riesgos laborales, para ello hemos tomado la clasificación Según Gutiérrez & Avilés (2017) manifiesta que existen diferentes tipos de

riesgos laborales que son: Riesgos físicos; Riesgos Químicos; Riesgos Biológicos; Riesgos Ergonómicos; Riesgos Psicosociales; Riesgos Mecánicos; Riesgos Ambientales pág. (848)

Como se puede observar existe una amplia clasificación, cada uno de estos riesgos dependerá y se darán al momento que se desarrolle la actividad laboral para que sean considerados riesgos laborales los riesgos físicos que tiene relación con factores externos como ruido, luz; los riesgos químicos tiene que ver con alergias; los riesgos biológicos un ejemplo son las bacterias, virus factores externos que son parte del ambiente que nos rodea no solo del laboral; los riesgos ergonómicos son las famosas posturas inadecuadas, el movimiento repetitivo, etc. se consideran como situaciones molestosas; riesgos psicosociales, entre los más comunes tenemos el famoso estrés, fatiga; riesgos mecánicos aquí nos encontramos mal uso de las herramientas o que las herramientas se encuentren dañadas; riesgos ambientales, estos no se puede controlar porque provienen de la naturaleza de la fuerza extrema, se hacen presente en la lluvia.

Según el Código del Trabajo (2005) define a los riesgos laborales en su Art. 347 como: “Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.”

Como se puede observar, se entiende por riesgos laborales como la situación, donde se ocasiona un daño a causa del trabajo laboral que este realizando, que ponen en peligro la seguridad y la salud del trabajador, estas se dividen en dos situaciones muy conocidas y frecuentes, como ya lo mencione anteriormente que son las enfermedades profesionales y los accidentes; entiéndase por las primeras como las afecciones que son causadas de una manera directa por el trabajo o profesión y las segundas como el suceso repentino que sobrevenga por causa del trabajo o profesión que está realizando.

Según el Art. 38 del El Código del Trabajo (2005) manifiesta que: Los riesgos provenientes del trabajo son cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Generalmente cuando la persona realiza cierta actividad laboral se expone voluntariamente a situaciones que se pueden ser peligrosas, y pueden afectar a su salud, la normativa ecuatoriana

que regula riesgos laborales que se denomina Código del Trabajo regla este posible escenario dándole una responsabilidad netamente al empleador sea este un ente natural o jurídico, tendrá la obligación de indemnizar a sus trabajadores cuando se dé una situación de vulneración, siempre y cuando sean comprobadas y se den dentro de la área laboral, lo cual me parece justo por que el trabajador esta realizando el beneficio para el empleador, utilizando la fuerza fisica o la intelectual, por otro lado el trabajador evitara que no se dé una situación donde lo más seguro es que obtendrá resultados negativos razón por lo que los evitara.

En el Art. 365 del el Código del Trabajo (2005) establece las condiciones que se debe tener para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentra sujeto los trabajadores, los empleadores, sean estas personas naturales o jurídicas y son las siguientes reglas:

Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervisado por el Ministerio de Salud; y,

Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.

Al momento de realizar alguna actividad laboral no se queda libre de estar en situaciones que pueden alterar nuestra seguridad, conocidos como los riesgos laborales, para prevenir se debe primero identificar y hacer una evaluación de los mismo cuyo fin es poder tener conocimiento sobre los peligros y establecer medidas preventivas ante cada una de estas situaciones desventajosas. Si bien el art. 365 del Código del Trabajo antes mencionado establece ciertas condiciones para prevenir estas circunstancias, sin embargo, hay que tener en cuenta que estas son para el trabajo habitual o para el trabajo tradicional, no están direccionadas o enfocadas al

teletrabajo y es ahí donde existe el vacío jurídico, sin embargo, he citado el artículo porque nos pueden ayudar a tener en cuenta algunos aspectos mencionados. Son directrices de una manera muy general en la cual tratan de englobar las posibles situaciones negativas que conllevaría realizar cualquier actividad laboral y como estas se pueden prevenir o como se podrán afrontar dejando cierta claridad de esta temática se recomienda lo siguiente: Primero el empleador deberá contar con un botiquín con medicamentos principales para los trabajadores en caso de emergencia; Si es el número de trabajadores es mayor de 100 tendrá que el empleador contara con un servicio médico permanente; y la última recomendación que da es en el caso que el servidor médico no pueda brindar la asistencia será obligatoriedad del empleador trasladar al trabajador al IESS o al centro de salud más cercano para que le pueden brindar asistencia médica.

Finalmente, en el Art. 539 del Código del Trabajo (2005) habla de: El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

Dentro de los riesgos laborales en la normativa ecuatoriana casi todo está reglado, por lo tanto, de quien es competencia de la rectoría es el Ministro de Trabajo será el ente que ejerza esta materia, como se menciona anteriormente lo hará a través de normas que minimicen estos riesgos laborales, además deberá observar si las empresas públicas o privadas implementa los sistemas de seguridad para prevenir y evitar un ambiente negativo, se debe realizar minuciosamente un estudio tomando en cuenta todas las posibilidades de riesgos laborales para al final no obtener un resultado negativo para las partes que intervienen

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

4.4 Los Riesgos de Teletrabajar.

Para Pérez (2020) 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.

Este autor muestra los riesgos laborales en el ámbito de la salud indicando que hay que

tener en cuenta 3 aspectos importantes para que se puedan originar o se cumpla con el objeto de esta investigación que es prevenir los riesgos laborales y son los siguientes: El lugar de trabajo, sencillamente tiene que estar en condiciones adecuadas donde no incomode y la tercera es la de interacción laboral, la segunda es la duración del trabajo es importante que tenga derecho a la desconexión y este derecho si está normado, sin embargo queda a disposición del empleador que se cumpla y se respeta y que no se interrumpa sus horario, y la tercera es la interacción laboral es decir que el ambiente laboral sea adecuado y no totalmente descuidado, que exista la interacción empleado y teletrabajador. Si no se observa estas tres situaciones se obtiene problemas como anteriormente lo menciona que son riesgos psicosociales, ergonómicos, estrés, tecnoestrés.

Este autor muestra los riesgos laborales en el ámbito de la salud indicando que hay que tener en cuenta 3 aspectos importantes para que se puedan originar o se cumpla con el objeto de esta investigación que es prevenir los riesgos laborales y son los siguientes: El lugar de trabajo, sencillamente tiene que estar en condiciones adecuadas donde no incomode y la tercera es la de interacción laboral, la segunda es la duración del trabajo es importante que tenga derecho a la desconexión y este derecho si está normado, sin embargo queda a disposición del empleador que se cumpla y se respeta y que no se interrumpa sus horario, y la tercera es la interacción laboral es decir que el ambiente laboral sea adecuado y no totalmente descuidado, que exista la interacción empleado y teletrabajador. Si no se observa estas tres situaciones se obtiene problemas como anteriormente lo menciona que son riesgos psicosociales, ergonómicos, estrés, tecnoestrés.

Según el criterio de Parra & Gines (2015) los principales riesgos asociados al teletrabajo pueden clasificarse en dos grupos de riesgos:

Riesgos asociados al espacio de trabajo, entre los que se incluyen:

Riesgos genéricos.

Riesgos ergonómicos, incluyendo específicamente trastornos músculo-esqueléticos.

Riesgos derivados de agentes físicos, incluye la fatiga visual.

Riesgos organizacionales y psicosociales tales como el aislamiento, estrés laboral, tecnoestrés, etc. pág. (83)

4.4.1. Riesgos Genéricos

Según Parra y Fabrella (2015) con carácter general una vivienda no está a priori preparada para ser un lugar de trabajo, aunque la mayoría de los trabajadores trabajan en su casa. Por

ello, pueden surgir riesgos asociados a la falta de adaptación del lugar de trabajo, resultando imprescindible realizar una serie de modificaciones y tomar medidas para evitar dichos riesgos. Punto claro y conciso de estos autores, se debe adaptar el espacio donde van a estar el equipo de trabajo y evidentemente el trabajador, este espacio a criterio deberá de cumplir ciertas condiciones: como luz natural, necesario para evitar otros factores como el cansancio visual; un ambiente de actividad que está desarrollando; el espacio este en orden para evitar golpes o caídas; en cuanto a la conectividad de cables este de igual manera ordenados y con una fijación para evitar cortes de conexión o en peor escenario accidentes. pág.84.

Por otro lado, el autor Pérez (2021) señala que los riesgos genéricos, “son todos aquellos que pudieran provocarse con motivo de una mala implementación de medidas de seguridad en el lugar de trabajo. Por citar ejemplos tenemos la inadecuada estación de trabajo, incompatibilidad familia-trabajo, exceso de carga mental, fatiga visual por escasa iluminación, elevados niveles de ruido, etc., propiciando, así, la consecución de contingencias que pondrían en peligro la salud y vida del teletrabajador como incendios, choques eléctricos, golpes y caídas.” pág.1. Entonces se llega a pensar que los riesgos genéricos tienen situaciones que afectan negativamente al desarrollo de una actividad y al trabajador llegando a considerarse accidente o enfermedades dependiendo de cómo se originan y el grado de afectación, por lo tanto, se debe ante una situación como esta incluir la acción preventiva.

4.4.2. Riesgos Ergonómicos.

Henríquez (2014) la ergonomía es una ciencia que estudia la interacción del ser humano con las distintas condiciones de trabajo en donde se encuentra expuesto los temas que preferentemente son estudiados por la disciplina están relacionados con ergonomía física, cognitiva, organizacional y ambiental. (pág. 4)

La ergonomía se relaciona con ciertos factores de la interacción del ser humano y con las situaciones del trabajo y con los factores que a este lo rodean y que son importante y necesarios porque la manera correcta de aplicarlos hace que estos riesgos se los pueda prevenir. Puede llevar aparejados riesgos relacionados con el entorno físico (trastornos musculoesqueléticos), riesgos relacionados con el entorno ambiental (fatiga visual y ocular) y riesgos relacionados con la carga mental (fatiga mental).

Según Plata (2018) “Los riesgos ergonómicos ya se originan cuando el trabajador interactúa con su puesto de trabajo y cuando las actividades laborales presentan

movimientos posturas o acciones que pueden producir daños a su salud. Se los clasifica en: carga postura estática, carga postura dinámica, levantamiento de cargas, carga física total, carga de mantenimiento y diseño de puesto pág.1

He tomado, como un riesgo en la modalidad del teletrabajo, los riesgos ergonómicos porque como lo vimos en la definición antes tomada se los clasifica por el diseño de puesto es decir por la postura que van a ocupar dentro de la actividad laboral al momento que la están realizando, por lo que es necesario conocer la postura correcta que debe de realizar para que esta acción no pueda presentar daños en la en el tema de la salud del trabajador, por lo tanto, es necesario conocer a qué altura debe de estar sentado para realizar la actividad, ocupa revenir las malas posturas y así también evitar afectaciones en el tema de la salud.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el riesgo ergonómico es una lesión o cualquier daño, intencional o no intencional, al cuerpo debido a la exposición aguda a energía térmica, mecánica, eléctrica o química; o debido a la ausencia de calor u oxígeno que lleve a un daño corporal o psíquico temporal o permanente y que puede ser o no fatal.

Los riesgos ergonómicos tienen factores que están asociados para que estos hagan su aparición; el primero se denomina riesgos físicos asociados al uso de ordenadores, tanto de sobremesa como portátiles, puede conllevar la aparición de un número importante de trastornos musculoesqueléticos causados principalmente por malas posturas y carga estática, se conoce que en el teletrabajo se hace uso de las tecnologías de la información y comunicación por lo que da la opción de aparición de los riesgos ergonómicos por lo tanto el ambiente donde se labora puede ser inadecuado y no cumplir con las condiciones adecuadas, dentro de los riesgos físicos se pueden darse la fatiga física y los trastornos musculoesquelético. Otra consecuencia de los riesgos físicos es el sedentarismo la causa es estar por un largo tiempo en sedentarismo a efecto de la ausencia de la actividad física

Para el Gobierno de España (2022) Posturas forzadas y mantenidas. Buena parte de las tareas llevadas a cabo con ordenadores se realizan mediante la adopción de posturas inadecuadas bien por ser estáticas y prolongadas, bien por ser incorrectas. Así, la falta de apoyo lumbar, las flexiones excesivas del cuello por altura inadecuada de las pantallas, la posición incorrecta de los brazos por diferentes alturas del plano de trabajo, al igual que en los antebrazos y las muñecas por falta de puntos de apoyo, los hombros encorvados o las rodillas y los pies fuera de ángulos de confort son las posturas de trabajo incorrectas más

frecuentemente observadas. pág. 43.

El otro factor relacionado a los riesgos ergonómicos son los riesgos ambientales y aquí hace referencia a riesgos para la vista, y como consecuencia es la fatiga visual, que puede ser causada por el uso de pantalla de visualización por largo periodos.

El siguiente factor relacionado con los riesgos ergonómico son los riesgos relacionados con la carga mental, referente al nivel de esfuerzo intelectual que ejecuta para la actividad laboral, los riesgos relacionados con la carga mental pueden darse por el exceso de cargas en el trabajo este exceso de trabajo se puede dar por el contenido del trabajo por el diseño del puesto por las exigencias del trabajo la capacidad de responder a estas exigencias y por los factores personales y las condiciones extra laborales.

En cuanto a los daños físicos de los riesgos ergonómicos tenemos que en primer lugar la fatiga disminuye la capacidad física para realizar la actividad laboral por lo que produce como efecto debilidad agotamiento incremento de errores y rendimiento laboral por otro lado tenemos que la fatiga ocular es de carácter reversible debido a que el esfuerzo muscular excesivo para del aparato visual por lo que puede darse los trastornos oculares originados por la exposición continuada pantallas hace que cada vez se disminuya la frecuencia del parpadeo y produciendo una lubricación deficiente de la córnea lo que aumenta la sequedad ocular también tenemos trastornos visuales los más comunes son la miopía hipermetropía se da la visión borrosa doble visión fotofobia.

4.4.3. Riesgos Psicosociales.

“Los riesgos psicosociales se derivan de la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como del contexto económico y social del trabajo, lo que se traduce en un aumento de los niveles de estrés, que puede conducir a un grave deterioro para la salud” pág. (6). Se entiende que los riesgos psicosociales son de manera general, desde la manera en como el trabajador y empleador se van a organizar hasta la manera en como desarrolla el trabajo, así mismo menciona que tiene que ver con contexto económico como el social, y como efecto de esto se aumenta el estrés y conllevar una afectación física en su salud.

Se entiende que la manera en se diseña, organiza y se ejecuta el teletrabajo debe ser acorde para evitar daños o perjudicar y evitar las consecuencias graves en el ámbito de la salud.

Moncada, Serrano, Torrent, & Corominas (2007) “Se habla de riesgo psicosocial, a

cargas excesivas de trabajo, desorganización de actividades laborales, sensación de ser ignorado o poco importante, tratos no equitativos e incertidumbre del porvenir.” pág. (350).

Los riesgos psicosociales se presentan cuando la organización no es la correcta y se da las sobrecargas de trabajo el exceso lo que a su vez provoca efectos de cansancio mental, agotamiento, en donde la actividad laboral se vuelve un burnout, se origina la sensación de soledad porque no se rodeado de compañeros como se da en el trabajo tradicional, es decir la psicología estudia las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo “El impacto del teletrabajo a nivel psicosocial es una realidad incuestionable y así se recoge por distintos organismos nacionales e internacionales” Estrategia Europea de Seguridad y Salud (2014). En este estudio no se cuestiona el impacto de los riesgos psicosociales, afirman que es una realidad y como consecuencia se debe de crear una prevención, para controlar o en un caso mejor eliminarlos, para obtener un resultado positivo, que no vulnere salud por parte del trabajador, ya que puede presentar patologías de ansiedad, depresión, etc.

Para Gobierno de España (2022) “Se trata de condiciones de trabajo que pueden ser precursoras de desajustes si se diseñan, implantan o mantienen de manera inadecuada, convirtiéndose en factores de riesgo que tienen el potencial de dañar la salud integral de las personas.” pág. 65.

En definitiva, son factores que intervienen por tiempo prolongado causando problemas en la salud del trabajador, estos se maximizan o minimizan en función del riesgo que se llegue a originar por ejemplo ansiedad, depresión, etc.

A criterio de Rubbini (2012) se presentan los posibles riesgos psicosociales en el teletrabajo “Control y autonomía en el trabajo; Relaciones sociales; Flexibilidad; Conciliación vida privada y laboral; Uso de las tecnologías de la información y la comunicación; Competencias/exigencias; Desarrollo profesional; Regulación legal e institucional.” pág. 8 Es notorio que existen riesgos en la modalidad del teletrabajo como en la modalidad presencial, la diferencia radica en que la segunda está reglamentada e identificada los posibles riesgos laborales como se puede visualizar en el Código del Trabajo, mientras que en la primera existe estos vacíos jurídicos lo que es preocupante por lo tanto se ha llegado a investigar los posibles riesgos en esta modalidad ya que la salud y seguridad del teletrabajador en ningún momento se debe de vulnerar y como se puede ver

en la cita anterior se identifica cuáles son los riesgos psicosociales la flexibilidad hace referencia a organizar el tiempo y el trabajo; El control y autonomía existe un exceso o muy poco; El papel de las tecnologías de la información y comunicación puede existir un exceso de trabajo; En cuanto a las relaciones sociales no hay vínculos; lo legal e institucional, existe estos vacíos.

Según el Art. 10 República de Costa Rica (2019) habla acerca de los riesgos de trabajo parateletrabajo “Se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o agravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.”

En esta ley habla de la clasificación de los riesgos de trabajo para la modalidad de teletrabajo y son los: accidentes y enfermedades que se originen a consecuencia del teletrabajo que desempeñan, estos deben estar comprobados, en los accidentes no deben ser actuados por parte el teletrabajador, como tampoco debe existir dolo por parte del teletrabajador, estos son aspectos que deben tener en cuenta. El teletrabajador normalmente trabaja en el domicilio de su hogar, y como consecuencia se aísla del resto de la empresa, por lo tanto, todo se da por la virtualidad, y aquí ocurre una serie de inconvenientes que pueden dar origen a ciertas patologías como ya vimos adelante.

El artículo 348 del Código del Trabajo (2005) considera al accidente de trabajo como todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Según la normativa ecuatoriana los accidentes ocasionan una lesión esta puede ser larga o corta dependiendo el grado de gravedad o se pueden llegar inclusive a la muerte estos resultados negativos es lo nos motiva a prevenir. Para que sea considerado accidente laboral tiene que cumplir ciertos requisitos como por ejemplo que de

El Art. 349 del El Código del Trabajo (2005) da concepto de las enfermedades profesionales que son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

La diferencia de los accidentes y las enfermedades radica en el tiempo, los accidentes

ocurren en un tiempo exacto, son de modo inmediato, mientras que las enfermedades se vienen ocurriendo por largo tiempo y la razón es que suceden por la actividad a realizar, generalmente el tiempo es duradero. La semejanza de estos dos términos radica en que afecta al teletrabajador y en ambas situaciones el empleador será responsable en indemnizar.

4.5 Obligaciones del empleador y el trabajador.

Prohibiciones, tales como obligar al trabajador a laborar en ambientes insalubres o permitir el trabajo con maquinarias y equipos que no cuenten con las protecciones y seguridades necesarias;

Incumplimiento y sanciones, mismas que serán aplicadas según el Código del Trabajo y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo;

Elección de un delegado de seguridad y salud; V. Contar con un plan emergente en casos de incendios y/o explosiones, en el que se indicarán las medidas y el modo de actuación a seguir, y;

Plan de gestión ambiental, que incluirán medidas para garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y ambientalmente sustentables, impidiendo cualquier tipo de contaminación e impacto adverso sobre el ambiente y las comunidades aledañas.

El Ministerio de Relaciones Laborales, presenta un modelo sobre la prevención de riesgos laborales que servirán de guía para prevenir sin embargo estos son para el trabajo tradicional más, no para el teletrabajo, pero nos puede ayudar a direccionar algunas de estas consideraciones para implementar en esta nueva modalidad y como anteriormente ya está mencionada inicia con las obligaciones que tendrá en cuenta el empleador en materia de seguridad y salud en caso que estos se vulneren o se dé la circunstancia de afectación a estas temáticas, en segundo plano da a conocer esta guía los derechos que tienen los trabajadores como las obligaciones que deben de cumplir, en un tercer ámbito habla acerca de las prohibiciones, aquí menciona el ambiente, el cual no debe ser insalubre y en el teletrabajo se considera de igual manera que debe tener un ambiente adecuado para que realice las actividades, de igual manera hace hincapié sobre el estado de embriaguez lo cual en ninguna de las dos modalidades puede estar permitido ya que la actividad laboral no puede ser ejecutoriada de manera correcta y precisa, además de que podría estar alterando su seguridad en el ambiente laboral, además de otras directrices más que aborda en este apartado. En esta guía también habla del incumpliendo y las sanciones de las mismas. También toma en cuenta acerca de

del sistema de gestión de las seguridad y salud en cuanto a la organización y las funciones y finalmente se habla del plan de gestión ambiental.

4.6 Causas y Efectos del Teletrabajo.

Los trabajadores y las empresas de todo el mundo recién ahora están comenzando a comprender lo que significa teletrabajar en cuanto los costos, la productividad y el equilibrio entre vida laboral y personal. Por esto se requiere estudiar cada situación de esta nueva modalidad las ventajas y desventajas que esta puede originar, así como los riesgos que puede ocasionarse, cuya finalidad es aprovechar las grandes ventajas, pero también es necesario conocer cuáles son las desventajas y en que área van enfocadas, se conoce a través de la literatura estudiada e investigada que se direcciona a los riesgos que esta modalidad conlleva, por lo tanto, se requiere conocer cuál es el impacto que estos riesgos pueden ocasionar en el teletrabajador para que a un futuro no muy lejano sea una modalidad de poder laborar esto por excelente productividad tanto para el empleador, el trabajador y para la sociedad.

Ahora bien, se puede inducir a través de la literatura los siguientes aspectos relacionados a las causas y efectos de los riesgos del teletrabajo.

En primer conjunto de factores de riesgos está asociada con la intensificación del teletrabajo, incluida la sobrecarga de trabajo, el horario laboral prolongado e irregular, la sobrecarga de información y la disponibilidad constante. En cuanto al último punto de la sobrecarga de información y la disponibilidad constante, se llega a identificar con este factor el tecnoestrés producto de la acción primera. La sobrecarga de información como su terminología indica se deduce al manejo de grandes cantidades de información de la diferente índole, lo que puede producir fatiga por la necesidad de trabajar más rápido o en peor de los casos trabajar más horas. En lo referente a la disponibilidad se enfoca a estar disponible para los fines laborales

El segundo conjunto hace referencia a los aspectos relacionales del teletrabajo, que abarca aislamiento, los desafíos de la colaboración en equipos virtuales y la retención de la gestión en el motivo de pérdida de control. Se podría manifestar que esta es una preocupación planteada por investigaciones ya que se pretende conocer cómo se ven afectadas las relaciones sociales y profesionales entre compañeros, puede llegar a ser el auge de una mala comunicación y colaboración en los equipos virtuales utilizados con fin de cumplir el teletrabajo, en cuanto a la supervisión la literatura da como opción que es un reto pero que se la puede cumplir a través del rol que va a cumplir el empleador, como la motivación de este para con sus teletrabajadores, así

como el rendimiento.

EU-OSHA (2007) sostiene que el tercer conjunto de factores se relaciona con el conflicto entre trabajo y la familia como resultado de la difuminación de los límites entre los dominios del trabajo y la vida privada. “Trabajar desde casa puede aumentar las oportunidades para equilibrar las demandas laborales y familiares, pero también conduce a la difuminación de los límites entre los dominio laborales y no laborales y mayor interferencia” pág. (17).

Es cierto que el teletrabajo da una cierta flexibilidad enfocado a la familia, pero también se corre el peligro de un desequilibrio y trabajar más horas de lo habitual. Cuando se da el teletrabajo en mujeres estas tienden a ver una flexibilidad para equilibrar las responsabilidades laborales y de cuidados de manera positiva que los hombres, sin embargo, también se exponen al conflicto entre lo laboral y familiar.

“El teletrabajo mal planeado por la empresa y deficientemente gestionado por sus responsables, puede dañar la salud de los trabajadores desde trastornos musculoesqueléticos; hasta problemas cardiovasculares; pasando por cuadros de estrés o ansiedad.” pág. 1).

El implementar la modalidad de teletrabajo de una manera inadecuada causa daños a la salud de los teletrabajadores con lo que conlleva a los efectos de trastornos musculoesquelético, estas dolencias son muy comunes en el ámbito laboral, afecta principalmente la espalda, cuello. La intensidad va a variar, pueden ser solo molestias o dolores leves y puede llegar hasta enfermedades. Los problemas cardiovasculares a causa de los riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo efecto de estrés, esto debido a que se trabaja con la introducción de las tecnologías y se labora rápido.

Antonio (2021) postula que se ha demostrado que, el teletrabajo mal gestionado puede impactar muy negativamente en los resultados financieros de la empresa, debido a los siguientes factores: Las personas que teletrabajan desde casa pueden reducir significativamente su productividad; Se pueden sentir aislados de la organización: pierden el sentimiento de pertenencia y dejan de motivarse por los resultados de la empresa; Las relaciones y conflictos personales y familiares pueden interferir e, incluso, generar conflictos laborales magnificados. pág. (1)

Es importante implementar la modalidad de teletrabajo de una manera adecuada y correcta

para que no se den causas y efectos negativos tanto para el teletrabajador como para el empleador, existen varias guías que han sido formadas ya en la actualidad para poder realizar el teletrabajo de manera exitosa. El trabajo mal dirigido es una causa para que, los efectos sean negativamente en cuanto al financiamiento de la empresa ya que factores como la reducción de la efectividad de laborar en la modalidad de teletrabajo, se obtiene una productividad de muy mala calidad, los teletrabajadores en esta modalidad llegan a sentirse aislado y obtienen un quemeimportismo, es por ello que se debe de motivarles, se debe de recordarles la misión que estos deben de cumplir en su área laboral, además de tener siempre la comunicación presente entre empleado y teletrabajador para que siempre este en motivación. El empleador debe verificar que cumplan con los objetivos asignados para que la productividad dentro de la empresa sea la misma que la de un trabajador presencia.

Container (2022) mencionan que quienes trabajan desde casa muchas veces pueden estar ansiosos, sentir mayor cansancio e irritarse fácilmente. Además, es probable que experimenten una baja de productividad luego de un tiempo. Se trata de los efectos negativos del teletrabajo. Antes de la pandemia, la estructura, metodología y disciplina necesarias para trabajar era entregada por la jornada laboral, el espacio físico y la jefatura. Pero al estar teletrabajando, se debe ser capaz de auto administrar su propio tiempo. pág. (1)

La causa trabajar desde una sede diferente a la de las instalaciones de la empresa o institución da un efecto de sentir mayor cansancio e irritarse a criterio del autor antes ya mencionado y esto conjuntamente va enlazado con perjudicar la salud por parte del trabajador y baja productividad para el empleador, lo cual afecta negativamente para ambas partes. Si bien es cierto este autor da este criterio por que se ejecutó la modalidad de teletrabajo en una situación no preparada por parte del empleador y trabajador y ante una situación emergente que vivimos como sociedad (pandemia) por lo que no se hizo un simulacro y la forma de implementar esta modalidad fue brusca, si bien es cierto trabajar bajo esta nueva modalidad trae ciertos defectos, pero nada que no se pueda resolver, hoy por hoy ya han desarrollados varias herramientas unas con enfoque universal y otras más particulares para resolver los problemas que se puedan presentar. El espacio físico donde va a desarrollar la actividad laboral es importante para obtener cierta motivación.

Para Herrera (2021) “En cuanto a los efectos del teletrabajo en el trabajador son principalmente dos: los provocados por el agotamiento y la ansiedad por el por el choque de los roles

laborales y familiares; el aislamiento psicológico” pág. (252). La naturaleza del teletrabajo hace que no se pueda obtener una relación laboral con sus compañeros de trabajo, estar lejos de las oficinas del trabajo sumando a ello las largas horas de teletrabajo, se puede inducir a soledad aislamiento. El agotamiento se lo puede relacionar con factores como exceso de trabajo, jornadas intensas y largas, incumplimiento a la desconexión y menos tiempo para reposar, estas circunstancias ayudan a que se de este efecto negativo.

Así mismo Herrera (2021) postula por otro lado del entorno familiar, como factores de interferencia; las demandas familiares, el tamaño del hogar, el espacio utilizado para trabajar o el número de personas que conviven en la vivienda y su presencia en casa mientras se realizan tareas de teletrabajo. Por otra parte, desde el lado de la organización empresarial señala, entre otros, el número de días y horas que se teletrabaja, el control de los supervisores o el grado de responsabilidad organizacional, por ejemplo, cuando el teletrabajador no tiene un nivel importante de responsabilidad en su empresa, este presenta un menor impacto del entorno familiar; sin embargo, cuando se trata de niveles de responsabilidad altos, las interferencias del entorno familiar afectan mucho más al desempeño de los teletrabajadores pág. (257).

En primer lugar, hay que tener conocimiento que no todas las profesiones es posible implementar el teletrabajo, unas son más comunes que otros por ejemplo en educación se implementa bastante esta modalidad. La literatura muestra que se requiere de ciertos perfiles para ser teletrabajador no cualquiera puede asumir este papel como ejemplo tener una automotivación, bastante conocimiento en su materia a elaborar, independiente y aprecie más la soledad, habilidades de organización, alto grado de concentración, comunicación fluida. En el teletrabajo existen varios efectos estos pueden ser negativos o positivos, y estos dependerá de los factores que los rodean, es por ello que estos se deben de analizar cuidadosamente para que no intervengan negativamente cuando se ejecute esta modalidad, aspectos como la familia, cuantas personas conviven en la vivienda mientras se realiza el teletrabajo, además también se tiene que tomar en cuenta la organización, esta es muy fundamental para que no se den resultados de estrés o ansiedad por parte del teletrabajador, deberá establecer el número de horas a trabajar y establecer la desconexión por un tiempo adecuado.

El correcto manejo del entorno laboral es necesario para obtener resultados positivos en toda la institución y en el personal que labora. En cuanto a la modalidad de teletrabajo uno de los

efectos que contrae es el burnout o “Se caracteriza por presentar cansancio emocional, despersonalización, baja realización personal, además que presenta síntomas físicos como dolores de cabeza, musculares, dolores estomacales que perjudican a la persona que lo padece y esto afecta en su desempeño laboral.” Herrera (2015) Una de las causas de este escenario es las largas horas de estar frente a una pantalla móvil, como se conoce al momento de hacer teletrabajo se lo hace solo con la ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación, el llevar cabo esta modalidad de manera brusca sin tomar en cuenta las medidas y condiciones de seguridad y de salud, da una exposición negativa para los teletrabajadores.

Zoltan, & Uhereczky (2020) sostiene que “El comportamiento sedentario prolongado, trabajar en una misma posición durante largos períodos sin moverse, aumenta el riesgo de problemas de salud, incluidos los trastornos musculoesqueléticos (TME), la fatiga visual, la obesidad, las enfermedades cardíacas, etc.” pág. (13).

En la modalidad del teletrabajo el sedentarismo es inevitable, la duración dependerá de la jornada laboral, lo cual mientras más dure más problemas se desarrollarán para su salud, este factor se desarrollará más rápido dependiendo de otros como la alimentación que tendrá el teletrabajador, entre los efectos que se producen estas los trastornos musculo esquelético, la fatiga visual causada por la luz de la herramienta que se esté utilizando para realizar la actividad laboral, la obesidad que dependerá de los alimentos que consuma el teletrabajador, y las enfermedades cardiaca producidas por el estilo de vida improductivo del teletrabajador.

4.7 Modalidades de teletrabajo.

Es necesario conocer cuáles son las clases de teletrabajo que se pueden presentar, con la finalidad de saber según el criterio de investigaciones y de legislación nacionales e internacional como la clasifican.

Para Umivale (2019) sostiene que puede distinguir tres modalidades fundamentales de teletrabajo: Domicilio: el trabajador realiza su trabajo en su propio domicilio; Telecentros: es una oficina que cuenta con equipos informáticos y de telecomunicaciones apropiadas para el desempeño de actividades de teletrabajo; Móvil: el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado. pág. (1).

Los teletrabajadores están en movimiento y mantienen una comunicación con la empresa a través de medios telemáticos. Es el supuesto de comerciales que se desplazan a lugares donde su empresa tiene intereses o personal de mantenimiento de equipos informáticos, entre otros.

Como se puede observar en el párrafo anterior da tres maneras en las que se puede ejecutar el teletrabajo cada una de estas cumple con ciertas características que hace que se las puedas diferenciar de las demás, el primero como se denomina teletrabajo en el domicilio, palabra clave para definir este tipo es domicilio, lo cual nos da la idea de hogar - casa y en efecto así mismo es realiza el trabajo en su propio domicilio, adecuara un lugar tipo office-house para ejecutar su labor. El siguiente lo denomina telecentros estos vienen a ser lugares públicos, son diseñados con el propósito de brindar un servicio de comunicación e internet para grupos de personas que estas en desventajas y en vulnerabilidad generalmente se los encuentra en sectores rurales, están totalmente equipados con los medios tecnológicos, estos lugares permiten que varias personas de distintas edades hagan uso de acuerdo a sus necesidades en el caso el teletrabajador lo utilizar para desarrollar sus actividades laborales, pero es un espacio donde existen factores de distracción como ruido etc. Y finalmente el tercero lo denomina como móvil lo que significa que no se tiene un lugar definido para laborar, en esta situación los teletrabajadores utilizan los medios de comunicación para desarrollar su actividad.

Se pueden describir varios tipos de teletrabajo. Sin embargo, para la UNED (2016) “Reconoce por el momento dos tipos: teletrabajo domiciliario teletrabajo móvil.” pág. (1). Da solamente dos sencillas clases de las modalidades de teletrabajo, la del teletrabajo domiciliario su subdivide en dos partes el primero es que se lleva a tiempo completo y la segunda es de realizar el teletrabajo a tiempo parcial. Mientras que el teletrabajo móvil los empleados pasa fuera de las oficinas de la empresa esta clase es la que mayormente se da. Estas dos clases pueden mantenerse permanente o no permanente.

Einatec (2020) menciona “Tipos de teletrabajo hay varios y distintos, así que hoy te traemoscuales son los principales. De esta manera, podremos conocer cual se puede adaptar mejora nosotros y a nuestra empresa y son: teletrabajo a domicilio, teletrabajo en telecentros y elteletrabajo en móvil” pág. (1)

Las modalidades del párrafo anterior del teletrabajo son importantes y nuevas en cuanto a las demás clasificaciones, en virtud de que la primera clasificación la denomina trabajo a domicilio siendo este el más conocido por la población y el más experimentado, el cual consiste en desarrollar el trabajo desde casa adecuando un lugar en el mismo, mientras que en el trabajo en telecentros se refiere a la decisión de la institución en ubicar a los trabajadores en este lugares, donde desarrolla la actividad laboral no es ni la oficina ni las instalaciones de la empresa es un lugar diferente a estos

y finalmente la última clase la denomina móvil esta es muy conocida por varias legislaciones y como su nombre lo manifiesta se refiere a realizar la actividad laboral por medio de aparatos electrónicos ejemplo un celular, laptop etc. Permitiendo a los trabajadores ausentarse de la empresa el lugar no está definido ni por el trabajador ni por el empleador.

Silva & Pavón (2022) plantea la siguiente división “Teletrabajo desde casa; teletrabajo híbrido; teletrabajo de elevada movilidad; telecentros, centros comunitarios y centros de trabajo; teletrabajo nómada; teletrabajo en hotelling; teletrabajo offshore.” pág. (1). Estos autores utilizan varias clasificaciones de la modalidad del teletrabajo, daré una breve explicación el teletrabajo a casa ya lo expliqué anteriormente; el teletrabajo híbrido teletrabaja de manera ocasional; el teletrabajo de movilidad los teletrabajadores realizan su actividad desde lugares diferentes porque así lo requiere la actividad laboral; los telecentros ya fueron anteriormente explicados; los teletrabajos nómadas no tienen un lugar específico trabajan desde hoteles etc.; La modalidad del teletrabajo hotelling es utilizada como las asesorías que dan en línea; y finalmente el teletrabajo en offshore un ejemplo de este somos servicios de atención al cliente que se presenta vía telefónica o chat. Es decir, la institución hace la prestación de ciertos servicios en fuerzas laborales de otros países.

En Colombia la Ley (2008) “Establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador: Móvil, suplementario y autónomo”. Estas tres clases responden a la ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y la manera de darse. Todos los teletrabajadores harán uso de las tecnologías de la información y comunicación para ejecutar la actividad laboral, estas además servirán para estas en comunicación, el empleador con el trabajador y viceversa trabajador con el empleador.

El numeral 6 del Artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que, “Es deber del Estado impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.” El Estado tendrá que valorar la modalidad del teletrabajo porque esta es sinónimo de una forma de trabajo, una ventaja de esto es que ayudaría a impulsar más empleos y por lo tanto cumplirá con el otro mandato que le es otorgado. Además de apreciar no solo la modalidad del teletrabajo si no todas las demás modalidades que se pueda conocer y se puedan ejecutar, siempre y cuando este en el marco de lo legal y no vulneren los derechos laborales reconocido es decir este enumerado la Carta Magna reconoce las diferentes modalidades de trabajo y es bajo a este articulado que se legaliza el teletrabajo y las diferentes maneras que este se puede dar siempre y cuando cumpla con los diferentes parámetros establecido por la misma uno de estos

es el respeto por los derechos laborales, si en las diferentes clases que se reconoce el teletrabajo no vulnera ningún derecho reconocido por la misma se debe de impulsar a que se ejecuten estas formas este será el rol del Estado

Según el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, (2016) expedido en agosto del 2016 en su Artículo 2 establece dos formas de teletrabajar; permanente y parcial. La primera se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleado y la segunda se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.

En junio de 2017 entró en vigencia el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090 (2017) que reguló el teletrabajo en el sector público. En general, el contenido del citado acuerdo es similar al que norma las labores en el sector privado.

El Art. 5 Acuerdo Ministerial No MDT-2023-237 (2023) manifiesta las partes podrán pactar cualquiera de las modalidades de teletrabajo descrita en la normativa vigente.

Según el innumerado Artículo 16 del Código del Trabajo (2005) establece las modalidades de teletrabajar: “El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas.

Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. Eneste tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acudena la oficina en algunas ocasiones.

Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas”

Como ya lo establece el Código del Trabajo existen 4 modalidades o tipos de teletrabajadores cada una de estas con ciertas características donde se puede ejecutar el trabajo o la actividad y cada vez, existe un mayor crecimiento. Para llevar a cabo estas modalidades de

teletrabajar se utilizan las Tecnologías de la Información y Comunicación, su uso será extenso o corto dependiendo de la modalidad que esté, haciendo uso el teletrabajador como, por ejemplo: Los autónomos su uso será prologando ya que, el trabajo lo realiza siempre desde su casa y asisten a la empresa por alguna situación mayor, previamente notificado; En cambio la modalidad de móviles no tiene un lugar estable para laborar y su herramienta necesaria son las Tecnologías ocasionales que su uso es corto de las Tecnologías de la Información y Comunicación por que solo laboran por pequeños y cortos tiempos, es muy similar a la jornada laboral de medio tiempo

4.8 Derecho a la Salud y Seguridad.

La salud, según la Organización Mundial de la Salud, “Es un estado de completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.” Este concepto es el más aceptado, tiempo atrás se creía que la salud era la no existencia de enfermedades biológicas, pero con la actualización de la definición hoy es el bienestar físico mental y además social. Tiene que ver con el ambiente que nos rodea la ausencia de una de estos tres elementos alteran el bienestar de la persona.

“En el ámbito laboral, la OMS también se pronuncia al hacer referencia a la salud ocupacional. Con este término se entiende a la actividad que promueve la salud de las personas en sus ámbitos laborales.” La salud ocupacional tiene que ver con las condiciones físicas del trabajador, pero también tiene que ver las condiciones psicológicas. Todos los años los trabajadores están obligados hacerse chequeos sobre su salud para evitar las enfermedades laborales, de igual manera los exámenes se los hacen al momento de entrar a la institución para poder tener claridad de la salud del trabajador.

Etece (2020) sostiene que el término seguridad proviene del latín *securitas*, que traduce “estar sin cuidado”, o sea, sentirse a salvo, y comúnmente lo empleamos en un sentido muy similar: el de la ausencia de riesgos o peligros. Se trata de un concepto muy vinculado a la confianza y a la prevención, cuyo sentido estricto puede variar dependiendo del campo de los saberes humanos desde el cual se lo aborde. pág. (1).

Seguridad temática importante para el trabajador, debe sentir la seguridad en su área de trabajo, se trata de prevenir la posibilidad de un perjuicio y los resultados negativos que conllevaría. En el ámbito laboral los riesgos son muy comunes, dependiendo de la gravedad pueden llegar hasta enfermedades permanentes. En la actualidad se trata de mitigar cada uno de los riesgos en general nadie quiere ser parte de ellos o experimentar estas situaciones, se busca poder reducir dichas

situaciones.

Etece (2020) propone que la seguridad laboral. Conocida también como “salud laboral”, cuando atañe a las condiciones y riesgos propios de una ocupación profesional o un oficio laboral, y que normalmente se desprenden del acuerdo mismo de trabajo entre el empleador y el empleado. pág. (1).

En el ámbito laboral lo que se busca es la seguridad para el trabajador cuidar su bienestar, por lo tanto, se trata de identificar las situaciones peligrosas y como se las puede prevenir para, que el trabajador cumpla con estas medidas preventivas, como puede ser hacer uso adecuado del equipamiento y así evitar situaciones dañosas para su estado dando una seguridad plena la seguridad brinda confianza a los trabajadores y lo opuesto viene a ser los riesgos.

Según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002). La salud y seguridad le corresponde al empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes. El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección. Pág. (4)

El tema de la salud y la seguridad se les debe de dar la importancia que lo amerita, estos están reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador y se los nombra como derechos que son fundamentales además de que tiene ciertos caracteres como: irrenunciables, inalienables intransferible para las personas, por lo tanto también tendrán este derecho los trabajadores sin embargo dependiendo de la actividad que estos sujetos realicen estarán expuesto de una u otra forma a que se vulnere su salud y seguridad y en el ámbito laboral es muy común, aunque se busque mitigar parcial o totalmente siempre están presentes, aunque se los identifique y se cumpla con los protocolo de seguridad se pueden ocasionar los riesgos laborales que es el antónimo de la salud y seguridad, es por esta situación que se norma a quien le corresponde asumir esta responsabilidad

si es que se da este escenario, y como es mencionado en el párrafo anterior la responsabilidad de responder por los gastos e indemnizar le corresponde al empleador, esta responsabilidad otorgada, se fundamente en que el trabajador está trabajando para brindar un beneficio al empleador, pero además de esta responsabilidad también tiene el deber de informar al teletrabajador las políticas de salud y seguridad y el deber de teletrabajador es cumplir con cada una de ellas, para poder verificar dicha responsabilidad que le es otorgada se hará un chequeo para ver si cumple quienes están facultados para revisar es el empleador o autoridad competente. Con esta responsabilidad lo que se busca es mejorar las situaciones de los empleos, y de igual manera brindar mejores condiciones para los trabajadores. El implementar de manera brusca la modalidad de teletrabajo, sin tener en cuenta materia de la salud y seguridad hace que esta forma sea un fracaso, por lo que se debe establecer responsabilidades claras para garantizar el bienestar físico mental de los teletrabajadores, para esto se debe tomar en cuenta varios factores como: el tiempo y organización de trabajo, la gestión del desempeño, la digitalización, la comunicación y el equilibrio entre vida personal y vida laboral y la salud y seguridad del teletrabajador.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su Art. 3, habla del derecho a la salud: La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

La salud es un derecho que cumplen con ciertas características brindada por la constitución de la Republica del Ecuador como irrenunciables intransferible, etc. Al no establecerse y no tomarse con claridad los riesgos del teletrabajo puede vulnerar este derecho alternando el buen vivir del teletrabajador, ocasionando eventualidades dañosas y poniendo en riesgo su vida, es por esta razón que en toda actividad laboral se busca prevenir los riesgos laborales.

El Art. 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra como principio del derecho al trabajo, que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

El trabajo debe consagrarse bajo una series de principios y por lo tanto el teletrabajo al ser una modalidad de igual manera está sometido a estos principios como el derecho a desenvolverse sus labores en un ambiente idóneo donde este garantice la salud, y seguridad que es la temática que

me interesa y esta se viene a convertir en una obligación para el empleador, ya que es esta persona natural o jurídica que brinda los instrumentos, herramientas y condiciones para que ejecute la actividad laboral.

De lo anterior expuesto se manifiesta que la salud, la seguridad ocupacional está a cargo del empleador, pero no hay un procedimiento a seguir y no existe un control de que esto se cumple, no es lo suficientemente explícita en temas de la seguridad, de la salud y no toma ni en cuenta las causas y efectos de los riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

El cambio abrupto que llevó a un gran número de organizaciones del trabajo en oficina al teletrabajo se produjo sin tener en cuenta los requisitos en materia de salud y seguridad, que de otro modo se aplicarían en las instalaciones del empleador, con roles y responsabilidades claros para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados. Sin embargo, las características físicas y ambientales de la oficina en el hogar y los hábitos de trabajo conexos son fundamentales para la capacidad de los trabajadores para realizar sus tareas a distancia y con eficacia.

Como se introdujo la modalidad de teletrabajo en la sociedad fue muy tosca pero no había otra solución al problema en el que nos encontramos (Pandemia – COVID 19), existieron varios efectos unos negativos y otros positivos, sin embargo, al implementarse esta modalidad que se cambió de presencial a virtualidad no se tuvo en cuenta temáticas importantes como la salud y seguridad en esta modalidad, cuáles serían las causas que los provocaban y los efectos que se obtendría y como consecuencia de esto se dieron varios riesgos y situaciones que hicieron sentir al teletrabajador en una vulneración de estos dos derechos fundamentales que se dan a conocer como los riesgos de teletrabajar y anteriormente tocamos varios de estos como por el ejemplo ansiedad, estrés y esto tendrá respaldo con las investigaciones que más adelante realizare.

4.9 Acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Rosario & Jimmy (2005) postula “Se denomina tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética”.

Ha existido un rápido crecimiento de los entornos tecnológicos y las herramientas que estos medios ofrecen cuyo fin, es poder facilitar la gestión de la información sobre temas específicos, se

ejecutan a partir de los avances científicos producidos en temas de la informática y las telecomunicaciones, el internet es el que tiene gran magnitud y es una parte protagonistas de las tecnologías de la información y comunicación por que permite que la información sea universal a nivel global y que todas las personas tengan acceso a la misma siempre y cuando paguen por el servicio.

Para Cabero (1998) en líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva y Inter conexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas

Las tecnologías de la información y comunicación están en lanzada con tres instrumentos así lo hace saber el anterior autor la primera se denomina informática, la cual se dedica la estudio del hardware y del software en este escenario existen un cambio radical en la sociedad ya que permite mayor avance en temas de lo administrativo siendo un proceso más tardío, hoy es digital lo que permite más agilidad; la otra división que toma en cuenta es la microelectrónica que según el Diccionario de la Real Academia Española, la microelectrónica es la técnica de diseñar y producir circuitos electrónicos en miniatura, aplicando especialmente elementos semiconductores; el tercero y último componente que utiliza es las telecomunicaciones que son la trasmisión a distancia de datos de información a través de medios electrónicos o tecnológicos. Estos tres componentes actúan de manera conjunta para obtener cierto fin que es la información y comunicación por medio de los diferentes medios.

Según Narváez (2019) La Tecnologías de la Información y la Comunicación o conocidas por sus siglas TIC, son herramientas informáticas que han tenido un auge en su desarrollo, debido a los continuos adelantos científicos en los ámbitos tanto de la informática como las telecomunicaciones. Estas herramientas permiten el acceso producción, tratamiento y comunicación de información mostrada de diferentes maneras tales como: texto, sondo, imagen, etc. pág. 16

Las TIC son las siglas de las tecnologías de la información y comunicación, han avanzado y evolucionado de acuerdo con la humanidad, gracias a los aciertos científicos, si retrocedemos un tiempo atrás, en la época de nuestros antepasados lo más cercano que podemos relacionar con las tic son las radios, que permitían dar una información o comunicar obre un tema, pero hoy es otra

realidad, existen varias herramientas tecnológicas que permiten el acceso el traspaso de la información y estar en constante comunicación. Hoy, en un gran porcentaje de personas que estamos relacionándonos con las tecnologías de la información y comunicación, es parte de nuestro día a día a través de sus diferentes formas como las redes sociales etc.

Huidobro (2007) manifiesta lo siguiente las nuevas tecnologías de la Información y Comunicación son aquellas herramientas computacionales e informáticas que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan información representada de la más variada forma” pág. 2. Las TIC cumplen con un rol importante dentro de la sociedad y más en el siglo XIX con grandes avances de las tecnologías como de almacenar información, el poder reducirla y de que esta se guarde y se la pueda recuperar si se pierde, además de que podemos ver de diferentes maneras esta información ya sea en texto en sonido o en videos incluso, permite una información de manera totalmente diferente a la habitual, tienen excelentes beneficios más en lo educativo ya que permite el acceso de la misma.

“Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son todas aquellas herramientas y programas que tratan, administran, transmiten y comparten la información mediante soportes tecnológicos. La informática, Internet y las telecomunicaciones son las TIC más extendidas, aunque su crecimiento y evolución están haciendo que cada vez surjan cada vez más modelos.” (Nacional B. M.)

Las tecnologías de la información y comunicación, hemos abordado esta temática porque son herramientas que se utilizan en la modalidad del teletrabajo, ya que permiten el rápido acceso a la información que desarrollado por este medio además de que sea más rápido, las TIC están relacionadas con el teletrabajo, aunque la primera barrera para que no tenga existo esta modalidad es la organización, las Tic permiten compartir información y estar en comunicación de manera instantánea, por lo que permiten que el trabajo sea desarrollado de manera tecnológico. El teletrabajo se implementa siempre y cuando el trabajador tenga la capacidad en materia de tecnológico, formativos y organizativos porque necesariamente se va hacer uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el numeral 2 del Art. 15 establece que todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho “El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.”

Aunque este es un derecho garantizado en la realidad es que no se cumple y existe una

desigualdad muy marcada, no todo mundo ingresa a las tecnologías de la información y comunicación, aunque están han marcado una nueva generación en lo productivo y en lo social, digitalizada la información permite que las personas puedan acceder en tiempo real sobre esta y este al tanto, a través al acceso al internet.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el numeral 2 habla de: “El Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto: Facilitará la creación y el fortalecimiento de medios de comunicación públicos, privados y comunitarios, así como el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tengan de forma limitada.”

Las Tic forman parte de nuestra continuidad, estar comunicándonos con las nuevas modalidades son parte de nuestra vida cotidiana. Los riesgos laborales del teletrabajo es una realidad gracias a que, las Tic forman parte de nuestra continuidad. El deber del estado es fomentar la diversidad en la comunicación y poder tener un acceso a las tecnologías de la información y comunicación.

4.10 Obligaciones de los empleadores hacia los teletrabajadores en modalidad de teletrabajo.

Pazos 1999 menciona “Tradicionalmente se define la obligación como el vínculo jurídico entre dos personas determinadas -deudor y acreedor-, en virtud del cual la primera se encuentra en la necesidad jurídica de dar, hacer o no hacer algo en favor de la segunda.” pág. (14).

Este concepto se lo relaciona más con el derecho civil, pero también tiene relación con la obligación en general, tendrá el mismo efecto, la obligación es un deber que tienen que cumplir cierto sujeto o sujetos la cantidad dependerá de las personas que estén enlazadas con el deber, existe la acción de hacer, dar o no hacer algo, siempre estarás dos personas enlazada con esta relación de un lado una debe de cumplir y del otro lado recibe tal beneficio, este vínculo es jurídico, porque esta enlazado con el derecho sino se cumple puede ser sancionado.

Monsalve (2021) menciona “La obligación como un deber jurídico consiste en un imperativo jurídico que protege directamente un interés general y, desde luego, hace que la persona no pueda realizar determinadas conductas porque tienen que cumplir un deber”

La obligación es vista como un deber y como un derecho de poder exigir el cumplimiento de una situación determinada en el ámbito jurídico, en el momento que se dé la obligación el objeto

debe ser lícito

A criterio de Zoltan & Uherezky (2020) la mayoría de las leyes y convenios colectivos nacionales relativos a la salud y seguridad del teletrabajador, el empleador es responsable de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores, lo cual suele aplicarse también al teletrabajo. Los empleadores tienen las mismas responsabilidades en materia de salud y seguridad para los teletrabajadores a domicilio que para cualquier otro trabajador de la organización. Estas incluyen la identificación y la gestión de los riesgos laborales de los teletrabajadores a domicilio. pág. (12)

La salud y seguridad sabemos que es importante, antes ya hemos analizado detalladamente del por qué se debe cumplir estos términos dentro de las personas que teletrabajar, el brindar salud y seguridad es necesario para prevenir daños y no obtener resultados negativos, es por esta razón que se debe de tener claridad a quien le corresponde hacerse cargo en caso de vivir esta situación desventajosa para ambas partes, dado el caso que suceda: Por un lado el teletrabajador que van a salir afectado mentalmente, físicamente dependiendo de la gravedad y sentirse en un estado de vulneración y por el otro el empleador que tendrá que dar una remuneración justa y debe de hacerse cargo financieramente, deben de estar conscientes de esta responsabilidad por la importancia que requiere y le es otorgada al empleador, algunos autores fundamentan que se otorga por el hecho de que el trabajador está expuesto y brinda un beneficio para él. Puede prevenir el empleador reforzando estos temas y capacitar para que todos tengan el conocimiento del acceso a la información sobre sus derechos en materia de la salud y seguridad y promover el bienestar de los teletrabajadores.

Zoltan, & Uherezky (2020) menciona, es necesario que los teletrabajadores sean conscientes de la responsabilidad de los distintos equipos que utilizarán mientras trabajan desde su casa, que pueden pertenecerles a ellos o a sus empresas, en caso de pérdida, daño o robo. Los trabajadores deben quedar exentos de toda responsabilidad financiera por esas pérdidas, a menos que se demuestre que han sido negligentes. Los empleadores deberían informar y, de ser necesario, capacitar a los trabajadores acerca de la política de la organización en relación con los instrumentos de trabajo que están utilizando y la forma de garantizar su seguridad y buen mantenimiento. Esto puede ser especialmente importante cuando se trata de equipos altamente especializados, como impresoras 3D, auriculares de realidad virtual u otras herramientas que los trabajadores necesitan utilizar cuando realizan

sus funciones a distancia. pág. (16)

En cuanto a las herramientas que se utilizan en la modalidad del teletrabajo que son los que permiten realizar la actividad física se debe tener claridad quien va a cubrir el valor y el mantenimiento de las misma. En caso de robo o en daños quien es el responsable esto para que a futuro no sea un inconveniente, y no exista conflicto en ambas partes, y a criterio del anterior autor esta es una responsabilidad que le es atribuida al empleador, y no al teletrabajador al menos de que haya sido participe de estos actos negativos y que, actuado con dolo, con la intención de dañar estos equipos, será su responsabilidad, si la situación se da por circunstancias por fuerza mayor quien tendrán que responder es netamente el empleador, existen varios factores que pueden causar el daño a las herramientas y equipos, como ejemplo el uso prologando, etc. La duración de los equipos, dependerá del cuidado del teletrabajador, por lo que se deberá de dar capacitación para su mantenimiento.

Camacho (2005) sostiene que “Las obligaciones se clasifican según los sujetos; según el vínculo jurídico; según el objeto” pág. (61). Esta vendría ser una clasificación completa, dentro de cada clasificación, existe una subclasificación que aborda a cada una de las clasificaciones primarias.

Según en el Art. 16 del Código del Trabajo (2005). “El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo” Esta es una responsabilidad que tiene que cubrir el empleador, se sabe que al implementar esta modalidad por lo general se utilizan las tecnologías de la información y comunicación mismas que para su funcionamiento hacen uso de la electricidad, la cual también tienen que cubrir el gasto total o parcial de este insumo.

El Código del Trabajo (2005) en el innumerado del Art. 16 el empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones ordenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular ordenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Otra obligación que tiene que cubrir el empleador hacia el trabajador es la desconexión digital que es otorgada por la ley, y en nuestra legislación ecuatoriana la encontramos tipificada en

el Código del Trabajo por lo que debe ser cumplida, además se debe de tener una claridad para que el teletrabajador no es té sujeto a sanciones posteriores en caso de no responder en horas de descanso, el tema de la desconexión es para garantizar un bienestar y que no afecte en tema de salud al trabajador, y sea una garantía frente a la actividad laboral que ejecutan en el entorno de la virtualidad. La desconexión tiene una estrecha relación con el tiempo de trabajo, el descaso, la salud y seguridad laboral y no hacer uso de este derecho otorgado trae efectos negativos como el cansancio, la fatiga, se siente menos motivación, con la desconexión se busca equilibrar su vida personal con la profesional, el teletrabajador no estará obligado a responder en horas de desconexión, desconectándose digitalmente.

El Código del Trabajo (2005). “Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad” Esta es una obligación más que debe cumplir el empleador cuando se dé la circunstancia de una contratación de teletrabajadores se debe de informar a la autoridad del trabajo, esto es para protegerlos, que la autoridad verifique que los teletrabajadores están inmersos en la seguridad, salud y bienestar, y la responsabilidad de la autoridad del trabajo cuando tiene conocimiento de causa es emitir norma secundaria para que al momento de aplicar el teletrabajo esté en condiciones óptimas y no vulnere ningún derecho y siente que está siendo protegido.

4.11 Acuerdo Ministerial No. MDT – 2023- 237.

4.11.1 Directrices que Regulan el Teletrabajo y la Desconexión Laboral.

En esta normativa habla de las directrices normativas de la modalidad de teletrabajo,

El Art 3 del Acuerdo Ministerial 237 plantea sobre la Igualdad y vigencia de plena de derechos en donde el teletrabajo reviste de todos los derechos y garantías laborales establecidas en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República del Ecuador, por lo que los empleadores deberán tomar las medidas adecuadas para que las personas que laboren bajo esta modalidad gocen de los mismos derechos que tienen las personas que trabajan en modalidad presencial. El teletrabajo no constituye por sí mismo causal de terminación de la relación laboral.

En este acuerdo se menciona la importancia del derecho a la igualdad y los demás derechos que se deben respetar, cuya finalidad es garantizar los derechos laborales establecidas por una normativa, como es el Código del Trabajo y por la normativa de la Constitución de la República

del Ecuador, en donde manifiesta que el deber del empleador es tomar medidas adecuadas y correctas para que el trabajador en modalidad de teletrabajo laboren correctamente y gocen de los derechos establecidos por estas dos normativas además de, poner en conocimiento que el teletrabajo no viene y no constituye una causal para terminar la relación laboral de estas dos identidades

El Art. 12 de la norma técnica Ministerio 237 postula acerca del derecho a la desconexión en donde los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión, sin distinción del tipo de contrato que les rija e implica una garantía de dignidad laboral, salud integral, recreación y equilibrio entre la vida personal y profesional.

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el empleador no podrá establecer comunicaciones con el trabajador, ni formular ordenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo.

Las personas que cumplen funciones de dirección, confianza y manejo en la empresa no estarán sujetas a las reglas de desconexión.

4.12 Derecho Comparado.

Se ha tomado como muestra para el análisis comparativo tres legislaciones: Argentina, Chile y España, países que tienen un sistema jurídico identificando a profundidad los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo, de qué manera estos pueden producirse, pero también tiene del otro lado la acción preventiva y controladora de estos riesgos laborales.

4.12.1 Republica de Argentina (Ley 27555, 2020).

“La ley tiene por objeto “establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas”. (Artículo 1°).

Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo, la autoridad de

aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

4.12.2 Riesgos del Trabajo (Resolución 1552, 2012)

Art. 2 Establece, en relación con los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajadores deberá notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuviera afiliado, la localización de los teletrabajadores, según el siguiente detalle:

Lista de trabajadores (apellido, nombres y C.U.I.L.);

Lugar y frecuencia de teletrabajo (cantidad de días a la semana);

Posición o tareas asignadas a los trabajadores (administrativas, ventas, otras).

Art. 3 Establece que el empleador deberá proveer a los teletrabajadores de los siguientes elementos:

Silla ergonómica.

Extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg a base de HCFC 123)

Botiquín de primeros auxilios

Almohadilla para ratón (“pad mouse”)

4.12.3 Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo.

Art. 4 Establece que el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificada fecha y hora cierta visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial.

Art. 5 La evaluación de las condiciones generales de trabajo se efectuará conforme lo determine la Coordinación de teletrabajo del Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

4.12.4 República de Chile (Ley 21220, 2020).

Se denominará teletrabajo si los servicios son presentados mediante la utilización de medios

tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. (Art. 152 quater G).

Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este capítulo serán reguladas por un reglamento que dictara el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se presentaran desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicara al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado por el Art. 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin la previa autorización de otro, en su caso. En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la Ley No 16. 744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de este informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalada en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia (Art. 152 quater M)

Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la Ley No 16.744 según estime conveniente (Art 152 quater N)(Resolución 18/20, 2020) el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, para lo cual deberá gestionar los riesgos laborales que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubiera acordado para la

prestación de esos servicios. (Art. 3)

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador deberá comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, para lo cual deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo (en adelante la "matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos"). Esta matriz deberá ser revisada, al menos, anualmente, pudiendo para ello requerir la asesoría técnica del organismo administrador de la ley N.º 16.744. (Art. 4).

El empleador deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Para efecto de lo anterior, el organismo administrador deberá poner a disposición de las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos, el cual será entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores.

Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al trabajador, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión. (Art. 5)

A partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgo, y dentro del plazo de 15 días contado desde su confección, el empleador deberá desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación. Asimismo, el programa de trabajo deberá establecer aquellas medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador. (Art. 6)

El empleador deberá implementar medidas preventivas y correctivas según el siguiente orden de prelación:

Eliminar los riesgos;

Controlar los riesgos en su fuente;

Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y

En tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección

4.12.5 República Española Ley 8 de 1980.

Art. 19 Seguridad e Higiene:

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.
3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

4. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el

material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada

5. Metodología.

5.1 Materiales Utilizados.

Entre los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación y se me acepto dirigir la tesis de grado recogiendo fuentes bibliográficas, tenemos:

Obras, Leyes, Manuales, Diccionarios, Enciclopedias, Ensayos, Revistas Jurídicas, y Páginas web de los organismos de justicia de diversos Estados, que se encuentran citadas de manera idónea y que forman parte de las fuentes bibliográficas de mi tesis.

Entre otros materiales se encuentran:

Laptop, teléfono celular, cuaderno de apuntes, conexión a internet, impresora, hojas de papel bond, fotocopias, anillados, impresión de los borradores de tesis y empastados de la misma, obras entre otros

5.2 Métodos.

En la presente investigación se hará uso de los siguientes métodos:

Método Inductivo: Este método va de lo particular a lo general, por lo que, se analizan casos particulares para obtener conclusiones generalizadas. Por lo tanto, es un proceso sistemático que procede a partir del conocimiento de hechos particulares para formular teorías generalizadas.

Método Científico: Son las etapas que se recorre para obtener conocimiento válido ante la comunidad científica. Para lo cual, se utilizan técnicas confiables para obtener resultados fiables a lo largo de la investigación y poner a prueba la hipótesis planteada.

Método Deductivo: Es aquel que parte del estudio de lo general a lo particular o específico, siendo un complemento la ayuda del método analítico. Puesto que, al partir de las generalidades se realizan inferencias mentales y se llegan a nuevas conclusiones, a la vez se ingiere posibles soluciones a la problemática a investigar.

Método Analítico: Es aquel donde se analizan las partes de un todo, por lo que, es un procedo lógico que posibilita descomponer un todo en sus partes, elementos, cualidades, para estudiar al fenómeno o problema de forma detallada y establecer nuevas teorías.

Método Exegético: Es el método que obliga a una interpretación gramatical o literal de las disposiciones fiscales, de conformidad con lo que el párrafo, la oración o frase que se aplica.

Con ayuda de este método se realizará un estudio minucioso con el fin de encontrar el significado que el legislador le dio a las disposiciones legales. En la presente investigación, este método tiene relevancia en cuanto a que se está tratando de analizar varias normas jurídicas en relación al tema de investigación y poder encontrarles sentido, a partir de su origen etimológico, la descripción de la problemática y las posibles soluciones al problema.

Método Hermenéutico: Es una forma de análisis que tiende a la interpretación, aplicada principalmente al estudio de textos, en nuestro caso, el método permitirá la interpretación de textos jurídicos que permiten entender el significado de las normas jurídicas. Por lo tanto, el fin es encontrar la esencia de la ley a través de la interpretación.

Método Mayéutica: Es un método de investigación el cual consta de hacer las preguntas apropiadas para guiar a una persona a la reflexión y así sea capaz de encontrar en su mente conceptos ocultas a primera instancia. En la presente investigación, es de ayuda en cuanto a la dinámica de preguntas y respuestas, puesto que, hace explícita una verdad.

Método Comparativo: Es aquel método que permite contrastar dos realidades, en nuestro caso, legal. La comparación se puede realizar a través de normas tanto nacionales como extranjeras. Lo que permite el conocimiento de otras formas de administrar justicia que al ser comparadas dichas normativas dan a entrever si son necesarias dentro del ordenamiento jurídico nacional.

Método Estadístico: Es aquel método que ofrece un conjunto de procedimientos para el manejo y recolección de datos cualitativos y cuantitativos. Dentro de las etapas tenemos: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis. La recolección de información implica la elección de la población, el diseño de las técnicas a aplicar. El recuento es la organización de la información, la presentación es la realización de material que permita visualizar lo mejor posible la información recabada u. La síntesis es el examen del objeto en su totalidad. Finalmente, el análisis es la descomposición de la información en sus elementos integrantes simples.

Método Sintético: consiste en resumir lo analizado en todo el proceso investigativo. Lo que se debe resumir son los aspectos más relevantes.

5.3 Técnicas.

Encuesta: Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Desarrollado al momento de aplicar las treinta encuestas a los abogados en libre ejercicio que tienen conocimiento sobre la problemática planteada.

Entrevista: Consiste en un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a diez profesionales especializados y conocedores de la problemática

6. Resultados.

6.1 Resultados de las Encuestas.

En la presente técnica de la encuesta, se procedió aplicar a los profesionales del Derecho de la ciudad de Loja, con una muestra de 30 Abogados; en un formato de preguntas o cuestionarios de seis preguntas cerradas, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados que a continuación se detallan:

Primera Pregunta El numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo y se sustenta en los principios:
¿Cree usted que en la modalidad del teletrabajo al no tener una identificación de los posibles riesgos laborales producidos por esta modalidad afecta a la seguridad, salud, higiene, bienestar e integridad de los teletrabajadores?

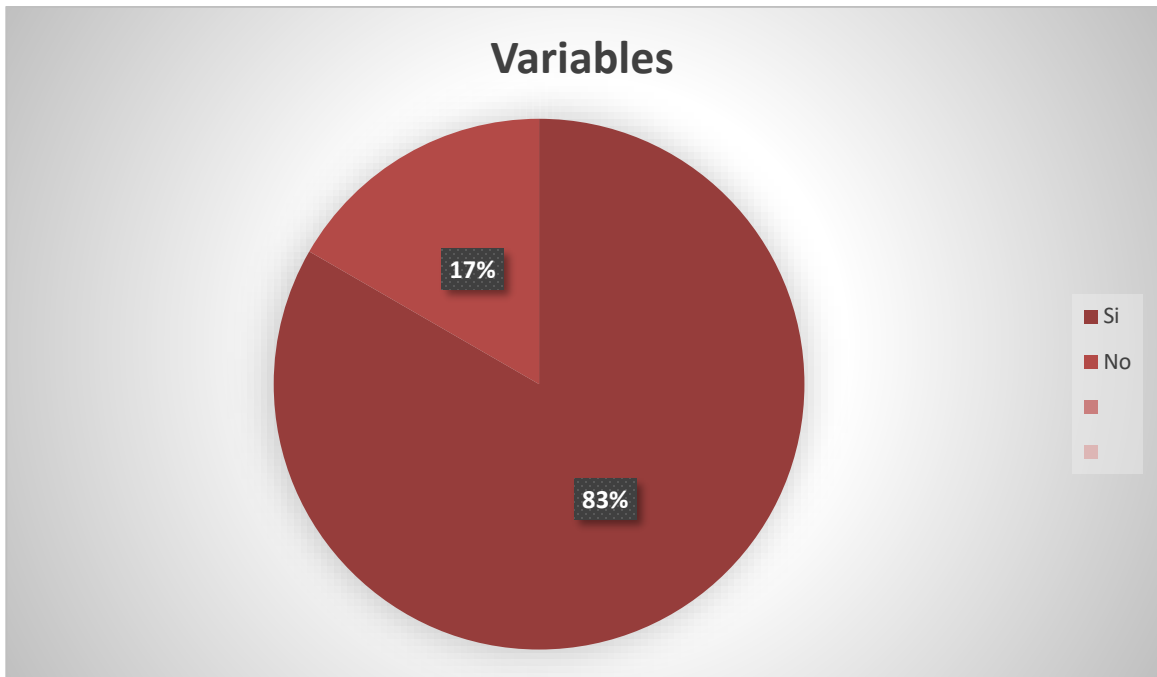
Tabla Estadística N.º 1

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	25	83.3%
No	5	16.7%
Total	30	100%

Fuente: Abogados de libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: Erika Isabel abad Jiménez

Figura No 1



Interpretación:

En la presente pregunta 25 encuestados que equivale al 83.3 % señala que, si se vulnera el numeral 5 del Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, principios que son necesarios al momento de implementar cualquier modalidad laboral para que tenga éxito en el ámbito legal, porque no vulnera ningún derecho fundamental, como ningún principio, garantizando un bienestar por parte de quien ejecuta la actividad. El problema en el mandato legal surge cuando al momento, de aplicar la modalidad de teletrabajo no se idéntica las causas y efectos de los riesgos de trabajo de esta modalidad y como consecuencia se vulnera los principios por lo que se rige el derecho al trabajo los cuales son: ambiente adecuado y propicio, que garantice salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, por lo tanto, exponen que se debe de cumplir con los parámetros tipificados y regulados por la normativa suprema por lo que recomiendan hacer un estudio desde los diferentes parámetros los cuales van a coadyuvar a que se cumpla con lo que establece la Constitución de la Republica del Ecuador y se obtenga el bienestar para el sujeto quien realiza la actividad laboral.

Otro aspecto que se debe destacar es, que los encuestados manifestaron, es de suma importancia poder identificar los riesgos que se originan bajo esta modalidad para poder ser conscientes de las consecuencias que conlleva esta modalidad y el empleador busque acciones

preventivas de manera general, estas prevenciones dependerán de acuerdo a la clase de actividad que desarrollan.

A fin de continuar con los resultados de las encuestas, 5 personas que representa al 16.75% como minoría opinan que si cumple con la disposición constitucional a razón de que al momento de ejecutar la actividad laboral los daños son mínimos por lo que no hace falta identificar con exactitud las causas y efectos de los riesgos de trabajo en la modalidad del teletrabajo, por lo que consideran que no hay una afectación de los principios como tal.

Análisis:

En la presente pregunta comparto la opinión con la mayoría de encuestados en el aspecto de que el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador numeral 5 manifiesta cuales son los principios por las cuales debe por mandato legal regirse el derecho al trabajo, textualmente señala que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” Y por el otro lado tenemos en el art. 325 que se reconoce todas las modalidades de trabajo y el teletrabajo es legalizada a través de este articulado constitucional, por ende al no hacer una identificación de los riesgos laborales de manera clara y específica, quebranta los principios que sustentan al teletrabajo como un derecho, estos principios son importantes porque nos da cimientos bien claros para implementar cualquier modalidad y en este caso, el teletrabajo y sobre todo al momento de desarrollar esta nueva modalidad, debe de cumplir con ciertos parámetros en primer lugar en un ambiente adecuado y propio para las actividades con la finalidad de prevenir la vulneración de derechos fundamentales reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador como son la salud, higiene, bienestar e integridad de los trabajadores, todos estos factores garantizan bienestar, donde si se cumple con el primer parámetro se logra los demás, con el fin de poder evitar eventualidades dañosas que afecten al trabajador en sus diferentes situaciones.

De igual forma comparto el pensamiento con los encuestados en el sentido de que al no identificar los riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo no se respeta los principios garantizados por la Constitución de la República del Ecuador los cuales son necesarios iniciando por la salud, que dentro del marco de laboral es bienestar en los físicos, mental y psicológico, y por los demás que de igual forma son importantes ya que el conjunto de todos hace que sea una modalidad que cumple con el marco jurídico.

Segunda Pregunta ¿Cuáles cree usted que son los posibles riesgos laborales asociados

a esta nueva modalidad en la que están expuestos los teletrabajadores en Ecuador?

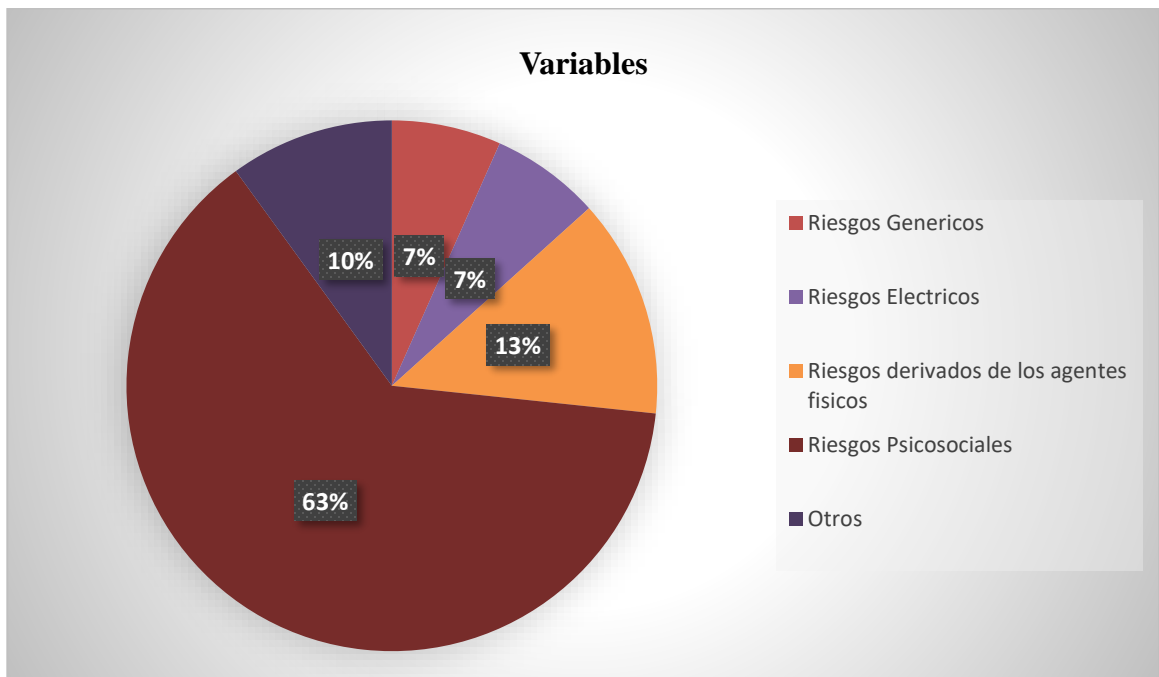
Tabla Estadística N.º 2

Indicadores	Variables	Porcentaje
Riesgos Genéricos	2	6.7%
Riesgos Eléctricos	2	6.7%
Riesgos Derivados de Agentes Físicos	4	13.3%
Riesgos Psicosociales	19	63.3%
Otros	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Abogados de libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: Erika Isabel abad Jiménez

Figura N.º 2



Interpretación:

En esta pregunta abierta los encuestados respondieron de la siguiente manera: 2 encuestados que conforman el 6.7% han opinado que los riesgos genéricos vendrían hacer un posible riesgo

laboral en la modalidad de teletrabajo esta terminología hace referencia a la falta de adecuación del lugar de trabajo, resultado impredecible realizar modificaciones al momento de implementar esta modalidad laboral, por lo tanto los riesgos genéricos están relacionados con el lugar elegido por el trabajador para desempeñar sus funciones, ya que si se encuentra en mal estado (falta de orden y aseo superficies irregulares o dañadas, etc.), puede ocasionar caídas, contusiones, lesiones corporales etc.; Por otra parte 2 personas que constituye al 6.7% señalaron que los riesgos eléctricos son uno de los posibles riesgos laborales de esta modalidad estos se producen por instalaciones o aparatos que funcionan con energía eléctrica y puede ocasionar sobrecargas, electrocución y quemaduras, se dan por manipulaciones, ajustes a las instalaciones eléctricas (tomacorrientes) o se pueden dar por el deterioro del cable; Mientras que 4 personas que conforman al 13.3% relataron que los riesgos derivados de agentes físicos, pueden ser considerado uno de los factores este no es más que, una fatiga visual o síndrome de ojo seco, se origina al momento de requerir una fijación prolongada de la vista, al momento de utilizar la pantalla o las nuevas tecnologías de la información y comunicación; en cambio 19 personas que equivalen al 63.3% comentaron que un de las causas por las que se puede dar un riesgo laboral, son los riesgos psicológicos que se refiere a la diseño de la organización y gestión de trabajo, en la que puede desencadenar en sensaciones de aislamiento o tecnoestrés, tecno-adicción y tecno-fatiga; y por el otro lado 3 encuestados que equivale al 10% fundamentaron que existen otros tipos de factores que hacen que se originen los mismo dentro de la modalidad de teletrabajo que son el sedentarismo, la exposición a la radiación no ionizante, así como el estrés por el encierro y la rutina y finalmente la tecno-ansiedad.

Análisis:

En relación a las opiniones que han manifestado las personas encuestadas, manifiesto que estoy de acuerdo con la opinión en primer lugar al 13.3% en relación de que los riesgos derivados de agentes físicos ya que estos van direccionados a la fatiga visual, o el síndrome de ojo seco, y este es considerado uno de los agentes físicos en el teletrabajo ya que al realizar esta modalidad va con el uso de las tecnologías de la información y comunicación por lo que se utiliza las pantallas por tiempo prolongado y como efecto se logra esas circunstancias que afectan a los teletrabajadores por lo que se debe de tomar medidas preventivas en el asunto.

De igual forma comparto la opinión con el 63.3% que una de las causas por las que se puede dar un riesgo laboral, son los riesgos psicológicos que se refiere al diseño de la organización y gestión de trabajo, en la que puede desencadenar en sensaciones de aislamiento o tecnoestrés,

tecno-adicción y tecno-fatiga.

Y finalmente comparto la opinión del 10% en la cual, dentro de la modalidad del teletrabajo se pueden originar otros riesgos además de los mencionados como la obesidad, ocasionada por la ausencia de movimiento y actividad física, como las horas prolongadas de estar en sedentarismo y no tener una alimentación adecuada ni la información ni la acción de cómo prevenir.

Todos estos riesgos que se pueden dar en la modalidad del teletrabajo, es importante analizar cuál es la causa, razón por la que se origina y cuál es el efecto, estos efectos de que intensidad y gravedad pueden llegar afectar al trabajador y a partir de toda esta información, desarrollar la acción preventiva y legalizar a través de la norma con un rango que esta amerita.

Tercera Pregunta ¿Está usted de acuerdo de que exista alguna normativa que regule los riesgos laborales y las causas y efectos producidos por el teletrabajo en el Ecuador, a fin de proteger a los trabajadores?

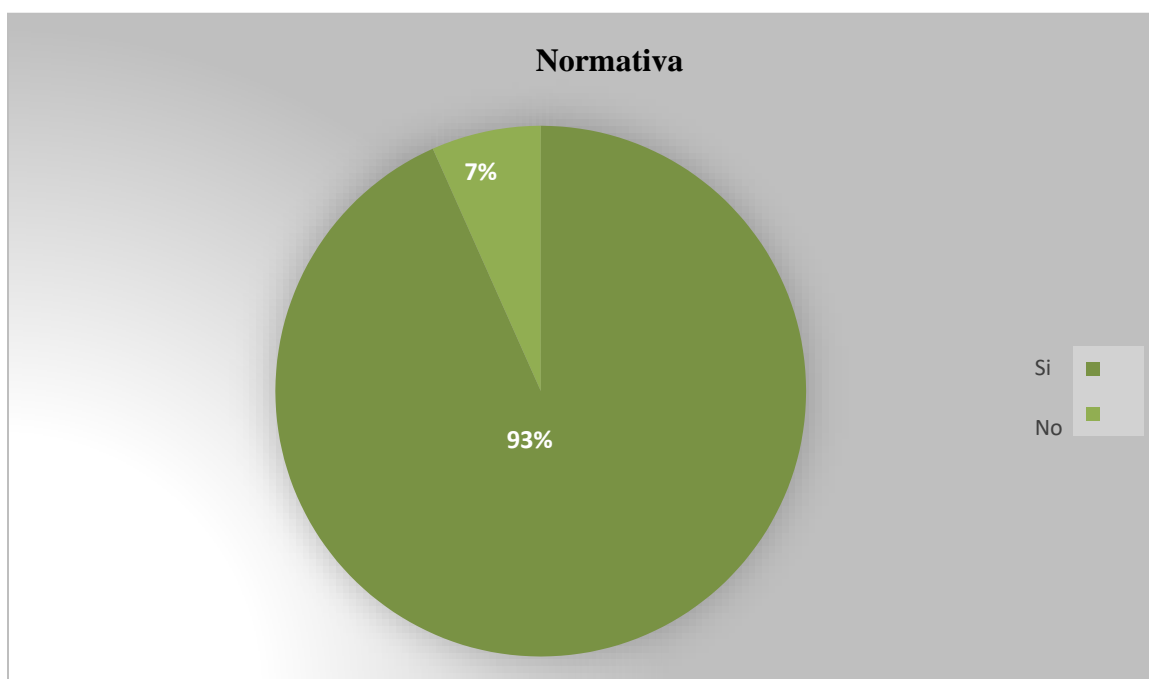
Tabla Estadística N.º 3

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	28	93.3%
No	2	6.7%
Total	30	100%

Fuente: Abogados de libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: Erika Isabel abad Jiménez

Figura N.º 3



Interpretación:

En la presente pregunta, 28 encuestados que corresponden al 93.3%, señalan que si se debe de crear una normativa, en el sentido de que estos mandatos permitirán un bienestar a los teletrabajadores, para poder así evitar y prevenir actuaciones negativas a los que se deben afrontar los trabajadores, los encuestados señalan que al crear una normativa específica, de cómo controlar los riesgos laborales permite identificar las causas y los efectos que estos pueden producir, además de las situaciones desventajosas que estos pueden ocasionar y a partir de ello poder crear la acción preventiva, esta normativa al momento de crearla y tener identificados los riesgos laborales producidos bajo esta modalidad permitirá que el teletrabajo no vulnerar ningún principio y derechos reconocidos por el mandato constitucional, permitirá regular y guiar el procedimiento que se debe de seguir para identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo y así poder eliminar estos factores de riesgos y así mismo evaluar los riesgos que no pueden ser eliminados por completos y en este caso planificar la adopción de medidas correctoras.

Esta identificación, es un respaldo efectivo para los trabajadores ya que, en caso de incumplimiento de la misma por parte de sus empleadores, podría sustentarlo en base a esta norma y del mismo modo en caso contrario de empleador hacia el trabajador, tendría un beneficio para ambas partes involucradas. Por lo contrario 2 personas que representa al 6.7% opina que no hace

falta hacer una normativa, que sirven para regular el los riesgos de trabajo y las causas y efectos que estos producen en la modalidad de teletrabajo.

Análisis:

En relación a las opiniones que han sabido manifestar los encuestados, señalo que estoy de acuerdo con el 90% en relación que se debe de crear una normativa en la regule los riesgos laborales y es a partir de esto se va a tener el conocimiento de las causas y efectos que se producen en la modalidad de teletrabajo de una manera específica no general, en cuanto al tópic de los riesgos laborales bajo el teletrabajo, al momento de ejecutar cualquier modalidad reconocida por un ordenamiento jurídico se debe examinar detalladamente todos los aspectos del trabajo que pueden ocasionar algún daño al trabajador y así evitar vulneración a sus derechos como la salud y seguridad. Al momento de crear una normativa que permite identificar las causas y efectos de los riesgos de trabajo producidos por la modalidad de teletrabajo se debe hacer una evaluación de los riesgos laborales para identificar los peligros presentes, por aéreas y por el puesto de trabajo, poder identificar que daños pueden sufrir y causar una eventualidad dañosa hacia los trabajadores, la importancia de crear esta norma específica es que se va a prevenir los riesgos laborales que se pueden ocasionarse en esta modalidad y así poder proteger de situaciones peligrosas que se van a derivar de su actividad laboral que desarrollan, como también minimizar y controlar los accidentes y enfermedades profesionales que se den en su actividad laboral.

Cuarta Pregunta Estimado (a) al aplicar la modalidad del teletrabajo se utilizan las tecnologías de la información y comunicación ¿Cree usted que debe de haber un equilibrio entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y la desconexión digital para poder evitar inconvenientes en temas de salud del teletrabajador?

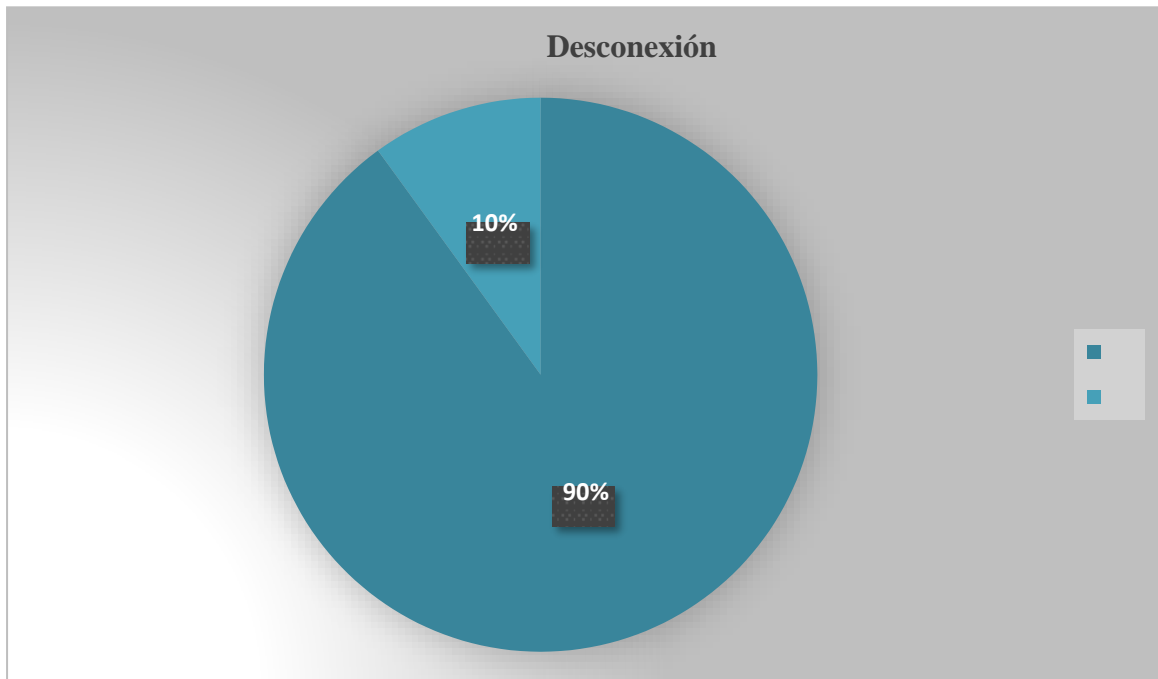
Tabla Estadística N.º 4

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total		

Fuente: Abogados de libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: Erika Isabel abad Jiménez

Figura N. ª4



Interpretación:

En la presente pregunta, 27 encuestados que corresponden al 90%, señalan que si se debe existir un balance entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y la desconexión digital esto evidentemente para evitar situaciones donde no exista una invasión digital y se sepa respetar este derecho que le es otorgado a las personas que asumen esta modalidad, por lo tanto no es obligatorio a ser contactados por su empleador fuera del horario laboral y en vacaciones, ya está regulado por una normativa en nuestra legislación denominada Código en su Art. innumerado 16 de Trabajo por lo que se debe de respetar con el fin de poder evitar una saturación en su salud, sin embargo, este derecho a la desconexión no es tan garantizado por el compromiso profesional y de la forma en que se desarrolle el teletrabajo, difícilmente hace que se respete, por lo mantienen contacto con el empleador a través de las comunicaciones, llamadas, etc. Así mismo señalaron que es importante que los teletrabajadores no se sumergen solamente en el mundo de la tecnología de la información y comunicación, sino también que desarrollen otras actividades personales y en el ámbito laboral se obtendría mejor rendimiento gracias a esta desconexión, sino se respeta este derecho se podría obtener problemas como la fatiga ocular, cansancio psicológico o el vicio a dispositivos electrónicos; Mientras que 3 personas encuestadas

que equivale al 10% manifiestan que no están de acuerdo con este balance de desconexión digital y el uso de las tecnologías de la información y comunicación señalando que hoy en día es muy difícil tener una desconexión total de las tecnologías de la información y comunicación, por un lado puede ser perjudicial si su uso es desmedido, para el ámbito de la salud pero por el otro es difícil desconectarse del uso de las mismas ya que estamos rodeados en una era tecnológica donde poco a poco la tecnología se la está utilizando en varios ámbitos profesionales por no decir en la mayoría.

Análisis:

En relación a la opiniones que han sabido manifestar los encuestados, estoy de acuerdo con el 90% en relación que debe existir un balance entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y la desconexión digital esto evidentemente para evitar situaciones donde no exista una invasión digital y se sepa respetar este derecho que le es otorgado a las personas que asumen esta modalidad, por lo tanto no es obligatorio a ser contactados por su empleador fuera del horario laboral y en vacaciones, ya está regulado por una normativa en nuestra legislación por lo que se debe de respetar con el fin de poder evitar una saturación en su salud, sin embargo este derecho a la desconexión no es tan garantizado por el compromiso profesional y por la actividad laboral, difícilmente hace que se respete por lo mantienen contacto con el empleador a través de las comunicaciones, llamadas, etc.

Quinta Pregunta ¿Desde su conocimiento cree que la modalidad del teletrabajo tiene otro vacío jurídico aparte de los riesgos laborales?

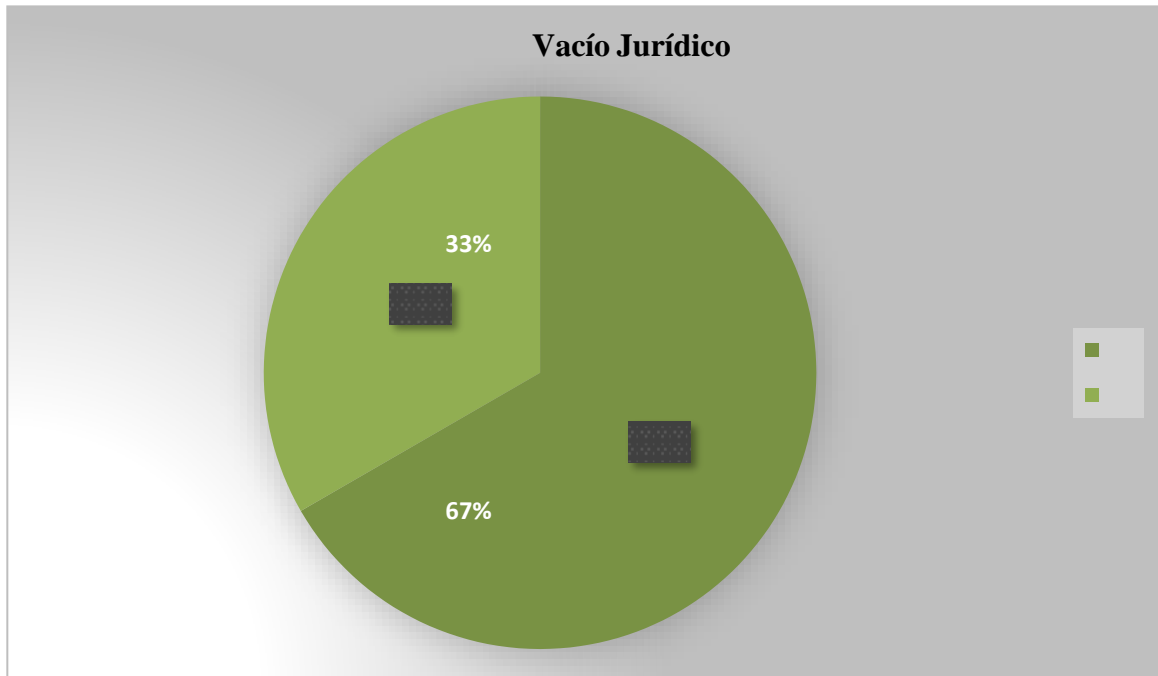
Tabla Estadística N.º 5

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	20	66.7%
No	10	33.3%
Total	30	100

Fuente: Profesionales del Derecho

Autora: Erika Isabel Abad Jiménez.

Figura No 5



Fuente: Abogados de libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: Erika Isabel Abad Jiménez

Interpretación:

En la presente pregunta, 20 encuestados que corresponden al 66.7%, manifestaron que si existe otros vacíos jurídicos en cuanto a la temática de no poder verificar realmente si el trabajador está cumpliendo a cabalidad su trabajo; mientras que 10 personas que equivale al 33.3% señalaron que no existe otro vacío jurídico más que las causas y efectos de los riesgos laborales, gracias a varios estudios jurídicos de la modalidad de teletrabajo han empleado dentro de la normativa cada tópico importante y necesario, para que este regulado y aplicarlo de manera adecuado al teletrabajo, por lo las regulaciones en esta situación de excepcionalidad, han enmarcado adecuadamente los tipos que se deben de regular en esta modalidad de prestación laborativa, sin bien es cierto en un inicio, cuando empezó a llamar la atención de esta normativa se la implemento de manera brusca que no se dieron directrices correctas por lo que existieron varios vacíos jurídicos pero hoy 12 años después se han tomado cartas en el asunto así mismo los estudios han incrementado en esta temática y sobre todo se basa en un derecho comparado para hacer normar lagunas jurídicas que se pueden presentar en esta modalidad.

Análisis

En relación a la opiniones que han sabido manifestar los encuestados, manifiesto que estoy de acuerdo con el 10% en relación que no existe otro vacío jurídico en la temática del teletrabajo,

ya que gracias a varios estudios jurídicos de la modalidad de teletrabajo han empleado dentro de la normativa cada tópico importante y necesario, para que este regulado y aplicarlo de manera adecuado y legal, las regulaciones en esta situación de excepcionalidad, han enmarcado adecuadamente los tipos que se deben de regular en esta modalidad de prestación laborativa, sin bien es cierto en un inicio.

Como es una modalidad que él su punto de inflexión como sociedad se originó con el escenario de COVID 19, y varios Estados no estuvieron preparados para implementar esta modalidad, durante y post pandemia muchos países legislaron esta modalidad y otros ya contaban con una legislación básica, también es cierto que las investigaciones y estudios del teletrabajo aumentaron, dando información de temas que aún se encuentran con vacíos jurídicos entre ellos las causas y efectos de los riesgos laborales del teletrabajo y el no tener una normativa específica que brinde el proceso para seguir como empresa y como trabajador la prevención de estos riesgos laborales producidos por el teletrabajo

Sexta Pregunta ¿Cree usted que los riesgos del trabajo están relacionados con el tiempo de trabajo, la organización del trabajo, la digitalización, la comunicación, la salud y seguridad del teletrabajador, y el equilibrio entre el teletrabajo y vida privada?

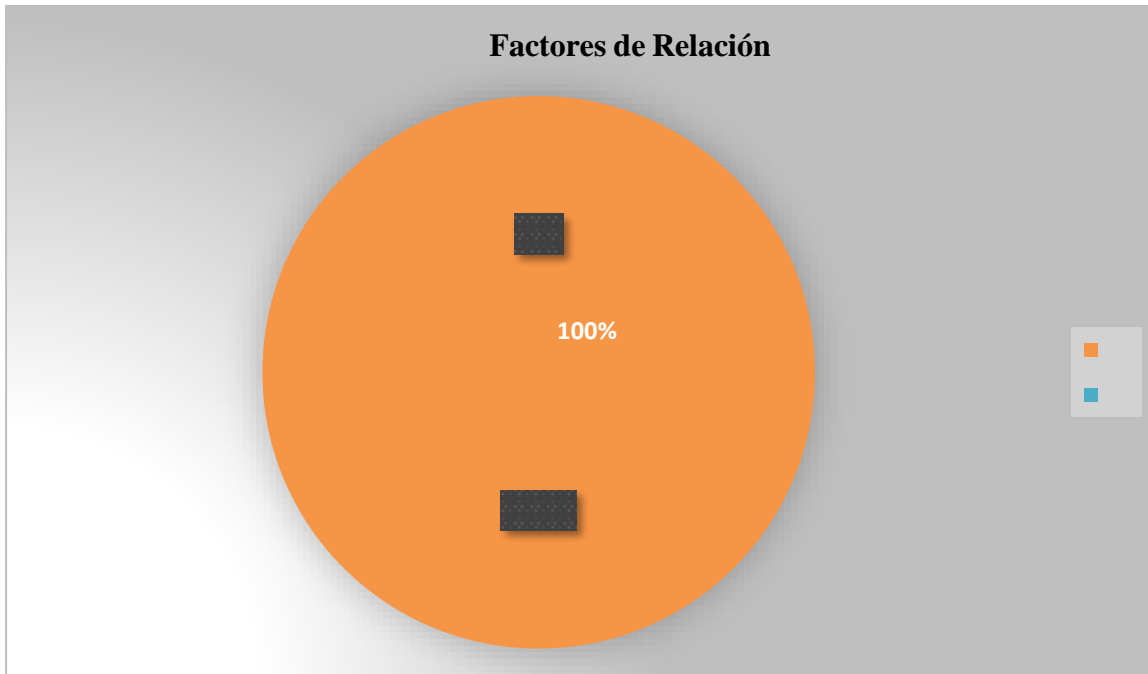
Tabla Estadística N.º 6

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Abogados de libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autora: Erika Isabel abad Jiménez

Figura No 6



Interpretación:

En la presente pregunta, 30 encuestados que corresponden al 100%, señalan que los riesgos del trabajo están relacionados con el tiempo de trabajo, la organización del trabajo, la digitalización, la comunicación, la salud y seguridad del teletrabajador, y el equilibrio entre el teletrabajo y vida privada, factores que son determinantes al momento de aplicar la modalidad de teletrabajo, por eso que cada uno de estos de ser analizados correctamente para a futuro no encontrarse con situaciones negativas como son las causas y efectos que pueden conllevar riesgos de trabajo, cada uno de estos factores deben analizarse individualmente y ver si dentro de cada uno de este cumple con los parámetros de eficacia y sea una modalidad de teletrabajo decente y poder hacer uso de la misma y aprovechar sus ventajas que esta presenta tanto para el trabajador como para el empleador.

Además, señalaron que va a tener una relación directa con el tiempo de trabajo porque dependiendo de la duración puede conllevar a efectos negativos para la salud del teletrabajador, en cuanto a lo forma en cómo se desarrolla la actividad y el tipo de contenido tiene que ser analizado de manera específica ya puede contraer situaciones riesgosas en cuanto a la salud y a lo físico.

Análisis:

Si bien es cierto, la literatura moderna aborda este tema y sus investigaciones van en aumento, la cual nos muestra con claridad cuáles son los factores que pueden ocasionar riesgos laborales en el teletrabajo, a partir de ello manifiesto que estoy de acuerdo con el con el 100% en relación señalan que los riesgos del trabajo están relacionados con el tiempo de trabajo, la

organización del trabajo, la digitalización, la comunicación, la salud y seguridad del teletrabajador, y el equilibrio entre el teletrabajo y vida privada, factores que deben de estar estudiados y si cumplen con los parámetros es momento de aplicar la modalidad del teletrabajo

6.2 Resultados de las Entrevistas.

La técnica de entrevista fue aplicada a diez profesionales del Derecho especializados en ciencias laborales; entre ellos funcionarios públicos; Juez de Tribunal Laboral Loja, funcionarios de la Defensoría del Pueblo; Docentes de la Carrera de Derecho; Abogados en Libre Ejercicio, con los resultados obtenidos se procede a realizar la presente tabulación:

A la primera pregunta: Según el art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce todas las modalidades de trabajo.

¿Al realizar usted la modalidad del teletrabajo tuvo algún resultado de riesgos psicosociales (riesgos para la salud mental y física) en cuanto a los factores organizacionales y relacionales (intensidad del trabajo y tiempo del trabajo, exigencias emocionales como horarios irregulares o horarios imprevisibles)?

Respuestas:

Primer entrevistado: Si, nosotros como legisladores estuvimos sometidos al teletrabajo por lo tanto los documentos deben de constar por escrito y para poder resolver y atender no solamente nos guiamos en lo que manifiesta el sistema, sino que necesitamos un proceso en físico, y el no tener los dos elementos para poder resolver, claro que ocasiona una precisión física, una presión psicológica, un factor de afectación al derecho de la salud mental de la persona, porque por más bondad que se le pueda atribuir a otras actividades al teletrabajo, pero en la actividad de legislar justicia si resulto afectada

Segundo entrevistado: Si, yo creo que el problema de la pantalla es un problema que nos termina afectado, el estar cerca de la pantalla todo el tiempo hace que la persona se vuelva muy sedentaria y perdí el control de peso y de igual manera no dormí adecuadamente, esto por estar varias horas frente a la pantalla, hace que el cerebro se confunda y cree que todavía es de día y no se prepara para dormir.

Tercer entrevistado: Quienes hemos desarrollado las actividades laborales en teletrabajo hemos tenidos percusiones en nuestra salud, básicamente por la intensidad de las conexiones a los computadores, y al no estar legislado desde un inicio el derecho a la desconexión, lo que implicó a que algunos empleadores asignen actividades laborales en teletrabajo sin respetar las horas de trabajo. En mi caso sucedió estos factores en la salud ocupacional.

Cuarto entrevistado: Lógicamente al no estar preparados, porque considero que la mayor

cantidad de empleados, se transgredió algunas situaciones propias en temas de salud, de quienes tuvimos obligatoriamente entrar a la modalidad, los horarios se extendieron, el cumplimiento no era el mismo, porque en el tema de teletrabajo siempre se dependía de cuestiones técnicas y tecnológicas, en este caso las malas conexiones. De igual manera estar sometidos en un solo lugar, lógicamente genero algún tipo de patología física.

Quinto entrevistado: Si, de hecho, los horarios imprevisos era el común denominador pues es difícil que los usuarios respeten la jornada de trabajo, siempre se excedía de la misma.

Comentario de la Autora: Si bien es cierto la modalidad el trabajo está sustentada por el Artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador lo cual se reconoce todas las modalidades de teletrabajo a partir de ello al hablar de la modalidad del teletrabajo y de los riesgos psicológicos relacionados con los factores de organización y de relación, que pueden suscitarse; cuando hablamos de riesgos psicosociales hablamos de aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral relacionadas directamente con la organización del trabajo el tipo de puesto la realización de la tarea y el entorno, cómo estos cuatro factores afecta al desarrollo de la salud y calidad de vida laboral, evidente se desarrollará niveles de estrés por parte de los teletrabajadores; Cuando hablamos de la organización hace referencia a la realidad en la que se da la actividad laboral, es decir existe la materia de empleo y las condiciones de ese trabajo se toma variables como el estatus del puesto la autonomía que tiene el trabajador la promoción la participación y la duración del trabajo debe de tomar en cuenta cada uno de estos factores para tener éxito en actividad laboral que se está ejecutando.

A la segunda pregunta:

¿Cree usted que el empleador debe realizar un estudio inicial sobre los posibles riesgos que se presenten en el teletrabajo y a partir de ello planificar la acción preventiva para evitar afectación en tema de salud y seguridad del teletrabajador, reconocidos como derechos fundamentales por la Constitución de la República del Ecuador en sus articulados 32 y 34 respectivamente?

Respuestas:

Primer entrevistado: Necesariamente se tiene que hacer estudios sociales y de los estudios de riesgos laborales, porque no todos los trabajadores tienen espacios adecuados para conectarse en los medios de teletrabajo y se necesita, dependiendo del labor que va a desempeñar que las herramientas y los espacios adecuados donde no haya distracciones ni alteraciones por parte de la familia, si no existen los mecanismos esta persona no va a rendir y va a ser perjudicado el trabajador por el desempeño, por lo que el empleador hacer los esfuerzos para manifestar si el trabajador está

en las condiciones de hacer teletrabajo y tomar en cuenta la decisión del teletrabajador si está de acuerdo o no.

Segundo entrevistado: Claro que si debería, por lo que estamos iniciando en esta modalidad de teletrabajo. En un inicio las utilizábamos para el entretenimiento, pero hoy le damos un nuevo enfoque haciendo uso de estas herramientas más prologado y mayor exposición.

Tercer entrevistado: Si, porque tiene obligaciones determinadas en el Código de Trabajo en el Reglamento del Instituto de seguridad social, donde se delimita y determina los riesgos laborales

Cuarto entrevistado: Lógicamente, el empleador tiene que tomar ese tipo de prevenciones para controlar la salud ocasional del trabajador.

Quinto entrevistado: Se debería realizar planificaciones estratégicas para aplicaciones previsibles de esta modalidad.

Comentario de la Autora: Es necesario evidentemente que al momento de que un trabajador ejecute la modalidad del teletrabajo, el empleador debe tomar cartas en el asunto y hacer un estudio, en primero sí, sobre los posibles riesgos que se presentan este trabajo y en segundo lugar las causas y efectos que estos pueden conllevar para posterior a ello planificar las acciones preventivas, una vez que ya se tiene conocimiento de los mismos y a futuro, no tener una afectación al trabajador en tema de salud y seguridad.

A la tercera pregunta:

¿Considera usted que es necesario elaborar una normativa específica, donde detalle el proceso para prevenir los riesgos laborales y limite la exposición de los de los mismo en modalidad de teletrabajo?

Primer entrevistado: Necesariamente se debe de crear una normativa en la analice el las causas y efectos que pueden causar los riesgos laborales, donde va a detallar el proceso para limitar esta exposición bajo esta modalidad.

Segundo entrevistado: Exactamente, debería de crear esta normativa para poder determinar los riesgos de esa exposición, y crear unas normas técnicas que permitan identificar las causas y efectos que estos pueden producir.

Tercer entrevistado: Sobre la marcha de la modalidad del teletrabajo se fueron desarrollando las normativas que estandarizaron en primer lugar el teletrabajo, a través de la ley de apoyo humanitario, pero es necesario que el legislador preocuparse por establecer una normativa adecuada del tema que estamos analizando debidamente regulados y con fuerza ley para evitar conflictos que se pueden suscitar, respecto de interpretaciones.

Cuarto entrevistado: Si, como vemos ya se instauro la modalidad del teletrabajo en el Código de Trabajo, pero como a efectos de que no ocasione daños a los teletrabajadores es necesario que se opte por las medidas necesarias para proveer por lo que se debe de crear una normativa, peor también se debe de cumplir.

Quinto entrevistado: Si considerando todos los factores que implican el teletrabajo y se puede prevenir afectaciones en el trabajador.

Comentario de la Autora: En cuanto a poder crear una normativa es muy importante y necesaria para que las causas y efectos que producen los riesgos laborales en esta modalidad de teletrabajo sean tomados en cuenta, con la seriedad que lo amerite necesariamente se debe de crear esta normativa pero más allá se debe de cumplir para prevenir situaciones que evidentemente vulneran derechos por parte de quién ejecuta y desarrolla esta actividad laboral que vendrían a ser los trabajadores, al momento de contar con esta normativa se va a tener el conocimiento y el proceso a seguir en cuanto a los riesgos laborales dentro de la normativa

A la cuarta pregunta:

¿Dentro de la modalidad del teletrabajo que desarrollo se encontró con factores como la no desconexión y trabajar más horas de lo habitual?

Primer entrevistado: Bueno como juzgadores nosotros no tenemos horarios de trabajo, así no estemos trabajando nos llevamos psicológicamente el trabajo a la casa, porque mientras estamos descansando estamos pensando en cómo voy a resolver tal caso, que juicios tengo y que acciones tengo. Por lo que hay afectaciones, viene el sistema de ansiedad por resolver bien, entonces el juez no tiene horario de trabajo marcamos para fines de control, horario de entrada, horario de salida y en el teletrabajo paso lo mismo situación.

Segundo entrevistado: Claro, por este escenario de trabajar más horas de lo normal tuve el problema perder el control de peso.

Tercer entrevistado: Si, ya que no existía control porque se terminó trabajando más de lo establecido.

Cuarto entrevistado: Si, por que la modalidad lo exigía estar 8 10 horas vía telemática

Quinto entrevistado: Si, como mencione los usuarios en la mayoría no respetaban los horarios de trabajo y solicitaban asesoría en altas horas de la madrugada.

Comentario de la Autora: Cuando la mayoría de trabajadores decidió laborar por la modalidad del teletrabajo no existía en primer lugar una normativa clara, precisa y concisa en la cual manifiesten aspectos claves para esta modalidad en tema de seguridad, salud, desconexión, voluntariedad por lo que todos estos factores antes mencionados no se tomaron en cuenta por ende

es que la mayoría reconoce haberse encontrado con el derecho vulnerado de la no desconexión y evidentemente trabajó más horas de lo que estaba permitido por ley la cual pues han ocasionado desgastes en su salud particularmente y evidentemente el tiempo laborado considerado como horas extras no fue reconocido ni pagado

A la quinta pregunta:

¿En algún momento al estar realizando teletrabajo usted sintió estrés, problemas de concentración, fatiga mental?

Primer entrevistado: Necesariamente las 3 están involucradas, estrés por querer hacer las cosas bien, problemas de concentración por las distracciones que se presentan como una llamada, alguien hace caer algo ya se distrae, y fatiga mental por la precisión que existe.

Segundo entrevistado: Si, no es lo mismo estar conectados a través de una pantalla que tener el contacto físico por lo que indirectamente me relacione con todos estos factores de estrés, fatiga, y problemas de concentración.

Tercer entrevistado: Si, adicional a ello me encontré con la pérdida de visión, teníamos una medida en cuanto a los problemas de miopía de estigmatismo, luego desarrollamos una mayor, entonces si hubo una repercusión mayor porque todas las actividades eran virtuales.

Cuarto entrevistado: Totalmente, incluso patología visual.

Quinto entrevistado: Si porque tuve cargas familiares por lo que coordinar lo familiar con lo laboral se me hizo difícil.

Comentario de la Autora: En cuanto a las causas y los efectos que se desarrollaron dentro del teletrabajo pues encontraron factores como estrés, problemas de concentración y fatiga mental y algunos entrevistados se encontraron con otros más, adicionales a , como el sobrepeso y patología visual, cada uno de estos factores se desarrolló por diferentes razones, el estrés mencionan que se origina por la mala organización que hubo al desarrollar esta modalidad, los problemas de concentración se desarrollaron por qué tenían que estar varias horas frente a pantallas tecnológicas lo que permitía que tengan problemas de esta calidad y la fatiga mental por el espacio y tiempo laboral que se le dedicaba a la materia la el sobrepeso se dio por el sedentarismo y la patología visual de igual manera por la pantalla tecnológica ya que esta no tenía una protección como tal.

6.3 Estudio de Noticias

En el siguiente apartado se expondrá algunas de las noticias más relevantes en cuanto a las causas y efectos de los riesgos laborales en modalidad de teletrabajo y se estudiará cada una de

ellas tomando en cuenta, tomando en cuenta la noticia y su relevancia para la presente investigación.

Noticia Nro.1

1. Datos Referenciales

Fuente: El Diario.es

Fecha de Publicación: 5 de enero de 2023

2. Publicación Digital

Tema: La lesión de un teletrabajador en su cocina al beber agua es accidente laboral

3. Desarrollo de la Noticia

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid corrige a la Seguridad Social y una sentencia previa, subrayando que el lugar de trabajo no es “un compartimiento estanco”, limitado a la mesa y la silla.

Un juzgado de Cáceres considera accidente laboral la caída de una empleada en su casa mientras teletrabajaba.

Los hechos tuvieron lugar en julio de 2020, cuando el afectado, un empleado del Canal de Isabel II de Madrid, estaba teletrabajando durante su jornada habitual. “sobre las 9:15 horas se dirige a la cocina y coge una botella de agua, que se le resbala y al caerse le ocasiona lesiones en la mano izquierda”.

Las heridas motivaron la atención hospitalaria del afectado, que tuvo que ser intervenido quirúrgicamente, y se procedió a la baja del trabajador. Se cursó una incapacidad temporal por “accidente no laboral”, que recurrió el afectado al considerar que se trataba de un accidente de trabajo.

La Seguridad Social rechazó su reclamación, así como el juzgado de lo Social número 4 de Madrid, que también concluyó que el accidente fue no laboral. Sin embargo, el TSJ de Madrid, con el magistrado José Luis Asenjo Pinilla como ponente, revoca la sentencia y da la razón al empleado.

Comentario de la Autora:

En el presente caso es una demostración de cómo pueden ocasionarse los riesgos laborales del teletrabajo, considerado este como accidente laboral, por lo que nos muestra las situaciones que pueden darse si no están regulados, ni descritos en una normativa para tener la base, de que es considerado accidente laboral del teletrabajo, porque en inicio este caso no fue reconocido como un accidente laboral, no se da las garantías jurídicas que el caso lo amerita, fue el señor magistrado J. L. A. P., quien da reconocimiento de que es un accidente laboral, motivando en su sentencia que

el lugar de trabajo no es solo la mesa y la silla, y que en el derecho a la desconexión es parte de la jornada laboral por lo que si sufre algún accidente haciendo uso de este pequeño descanso será considerado como tal y tendrá el empleador hacerse cargo del mismo, como en el caso del accidente tradicional.

También puedo destacar de este caso, para determinar un accidente laboral bajo esta modalidad utiliza la llamada “lógica interpretativa” es decir que se impondría en caso de que los hechos hubieran sucedido en una empresa, es decir en el trabajo tradicional. “Sería el caso de cuando se deja temporalmente dicho puesto y se sufre una caída, por ejemplo, se desplaza a un lugar habilitado por la empleadora para servirse una bebida y/o un producto alimenticio”, y se sufre un accidente bajo este escenario.

Noticia Nro. 2

1. Datos Referenciales

Fuente: Blog Corporativo IMP

Fecha de Publicación: 23 de marzo del 2022

2. Publicación Digital

Tema: Conoce los efectos del teletrabajo sobre la salud de los trabajadores.

3. Desarrollo de la Noticia

Los principales efectos del teletrabajo son:

- ✓ Trastornos del aparato muscular y esquelético
- ✓ Cansancio mental
- ✓ Fatiga visual como consecuencia de trabajar desde casa
- ✓ Formación relacionada

El estudio desarrollado por una empresa especializada en soluciones para el entorno laboral ha mostrado los problemas principales derivados del teletrabajo durante los meses más duros de la pandemia. De ese trabajo realizado en España se extrae que los ojos cansados ha sido el principal problema para la mayoría de empleados. Lo ha padecido un 53 % de los encuestados. Le siguen los dolores de cabeza (49 %) y de espalda (48 %). Además, el 37 % de las personas que han estado teletrabajando han reconocido sentirse solas o aisladas. La mayoría, un 52 %, ha reconocido estrés o ansiedad por tener que estar siempre conectadas para mostrar su compromiso con el trabajo. En este sentido, del estudio realizado se extrae que el 55 % de los encuestados consideran que su empresa no ha ayudado a montar un espacio de trabajo adecuado en casa. De hecho, el 43 % aseguró

que tuvo que pagar de su bolsillo accesorios para prevenir dolencias que se suelen asociar al trabajo en casa.

Comentario de la Autora:

Con esta información indica los efectos que pueden producir el teletrabajo si no se toma una prevención y una identificación de los riesgos laborales de esta modalidad.

Es por ello que al no tener directrices claras respecto de los efectos y las causas que se producen los riesgos laborales pueden tener consecuencias negativas en el tema de la salud y de la seguridad de los trabajadores, esto debe de corregirse de acuerdo con lo que propongo en el estudio de mi tesis según en la cual debe de existir guías preventivas guías informativas donde se prevenga todos estos efectos negativos

Queda evidenciado los efectos que se producen en lo en el teletrabajo cuando los riesgos no están identificados y no existe una sanción y una responsabilidad en caso de originarse.

Por lo tanto, el empleador tendrá esta responsabilidad de poder controlar y prevenir los riesgos y los efectos que estos pueden producir además de identificar las causas que pueden darse y en caso de incumplimiento se establecería la respectiva sanción hacia el empleador

Noticia Nro.3

1. Datos Referenciales

Fuente: El Periódico

Fecha de Publicación: 7 de noviembre de 2022

2. Publicación Digital

Tema: Un juzgado de Cáceres considera accidente laboral la caída de una empleada en unacasa mientras teletrabaja

3. Desarrollo de la Noticia

La mujer contratada se cayó por el pasillo mientras iba al baño. La mutua alega que el accidente no se produjo en el entorno de trabajo y el juez defiende que está dentro de una jornada laboral.

El juzgado del social número 1 de Cáceres ha dado la razón a una empleada y considera que la caída que sufrió mientras teletrabajaba es un accidente laboral.

En la sentencia en la que se ha tenido acceso, el juez falla a favor de la trabajadora después de que demandara a la empresa para la que trabajaba. La mutua que le representa “Muprespa” dictamina que la mutua deberá abandonar las prestaciones que se contemplan en la normativa.

El dictamen recoge como hechos probados que la empleada debido a la pandemia comenzó a realizar su trabajo desde su casa a partir del 26 de marzo del 2020 su horario es de 8:00 horas

hasta las 14:00 horas y se desempeña su labor, sentada frente al ordenador.

El 8 de marzo del 2022 a las 1:45 horas se levantó al baño y al salir tropezó en el pasillo y al salir cayó al suelo, a causa de esta caída sufrió un traumatismo en el codo y en el costado.

En cuanto a la postura de las partes la mutua alegó que no se podía considerar accidente laboral porque la caída no se había producido “en su lugar de trabajo”- la mesa con el ordenador- y, por lo tanto, no podía estar amparada por la ley.

El magistrado difiere de este posicionamiento y considera que “nadie pondría en tela de juicio considerar accidente de trabajo el que sufre un empleado en idénticas circunstancias y se encontrara en una oficina o en una fábrica”

En este sentido defiende que la sentencia no tiene como fin ofrecer mejores condiciones a quién teletrabaja “sino evitar su desprotección”.

Comentario de la autora:

En este caso vemos, que al no tener identificados cuáles pueden ser considerados accidentes laborales, mediante una normativa se deja al libre albedrío y se encuentra con una laguna jurídica, por lo tanto, es el juez quien tiene la competencia y facultad de poder resolver esta problemática.

Es así que, se requiere de una normativa donde establezca de manera clara, cuáles pueden ser considerados riesgos laborales, bajo la modalidad del teletrabajo y de esta manera existirá la transparencia para ambas partes por un lado el trabajador y por el otro el empleador sin perjudicar a ningún lado.

6.4 Datos Estadísticos.

Contratos de Teletrabajo en Ecuador.



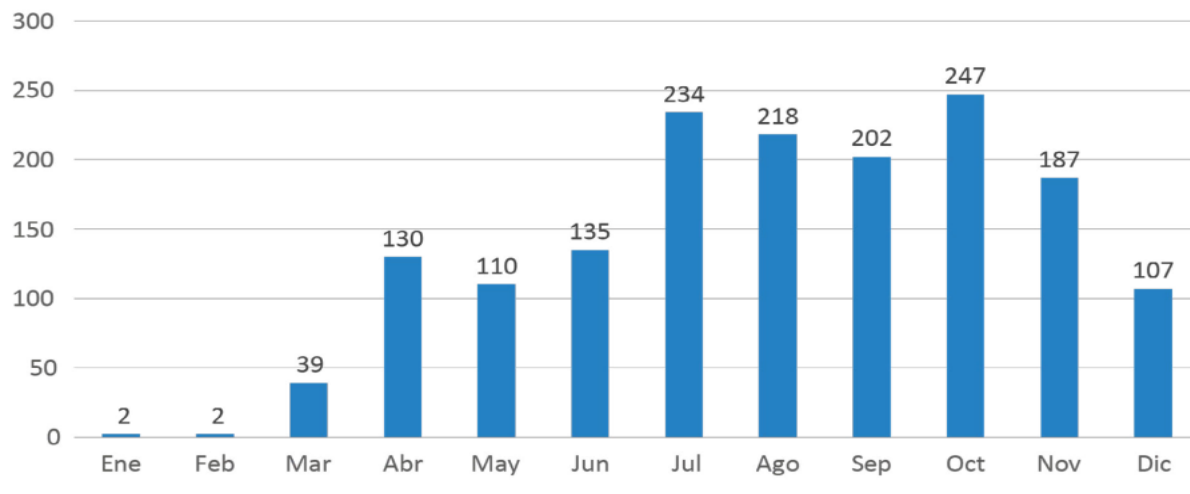
Fuente: Ministerio del Ambiente

Autor: El Comercio

Comentario: Se puede observar en estas estadísticas el punto de inflexión del teletrabajo en nuestro país que va en desde inicio del 2021; 2022 hasta inicio del año 2023 dentro de este lapso de tiempo se ve que en algunos meses se ha disminuido como en otros se ha incrementado la contratación del teletrabajo, va dirigido para hombres y mujeres. Se requiere hacer estudios enfocados a los cambios cruciales en el entorno físico de trabajo y en la organización y gestión del trabajo, aspectos necesarios para investigar los efectos de los riesgos de la modalidad del teletrabajo y de qué manera impactan al trabajador. Las causas de los riesgos laborales del teletrabajo se derivan de la manera en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo y los efectos son el resultado de impactar a la salud y seguridad del trabajar.

Denuncias de Accidentes de Trabajo en Trabajo a Distancia o Teletrabajo (2020)

Gráfico 1: Denuncias de Accidentes de Trabajo en Trabajo a Distancia o Teletrabajo (2020)



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

Autor: Minuta Temática # 1 de Seguridad Social

Comentario: Esta estadística data del año 2020 cuyo punto de inflexión del teletrabajo fue la más alta así lo hace saber la historia, se refiere a las denuncias de accidentes de trabajo en la modalidad del teletrabajo de todo un año. En un total de 1613 fueron las denuncias por accidentes, donde se observa que a inicios eran mínimas y conforme pasaba el tiempo incrementaron, en esta información hay que mencionar ciertas particularidades: Primero que se investigó y se obtuvo estos resultados de los accidentes del teletrabajo en condiciones de la situación sanitaria que vivíamos como sociedad no fue opcional, ni voluntaria, por lo tanto existía una desorganización para implementarla y nos jugaron ciertos factores en contra y con la alta probabilidad de afectación en tema de salud del trabajador, por lo que ni en norma jurídica mencionaba el proceso a seguir ni en costumbre; Segundo se debe a que conforme pasaba el tiempo más empresas asumían el teletrabajo progresivamente así mismo esta investigación manifiesta que el 70% de las denuncias fueron realizadas por mujeres y solo el 30 % fueron presentadas por hombres hipotéticamente se introduce que se puede originar porque la gran parte de las mujeres están realizando el teletrabajo con sobrecarga de trabajo doméstico.

7. Discusión.

En la presente discusión de los resultados obtenidos de la investigación de campo, se procede a su empleo para lograr la verificación de los objetivos que a continuación se detalla.

7.1. Verificación de los Objetivos.

En este punto se procederá analizar los objetivos escogidos para la presente investigación

jurídica que se plantearon en primera instancia en el Proyecto de Integración Curricular legalmente aprobado se divide en un objetivo general y cuatro objetivos específicos, los cuales se procede a su verificación.

7.1.1. Verificación de Objetivo General.

El objetivo general de la presente tesis es el siguiente:

“Análisis doctrinario y jurídico sobre las causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por la modalidad de teletrabajo, referente a la normativa nacional, dadas las particularidades que esta modalidad contractual conlleva.”

El presente objetivo general se le verifica en el punto número 4 que corresponde al marco teórico, con el estudio doctrinario, donde abarca y se desarrollan los conceptos de; Trabajo, Teletrabajo, Riesgos Laborales, Riesgos del Teletrabajo, Modalidades del Teletrabajo, Derecho a la Salud y Seguridad, Causas y Efectos de Teletrabajar, Acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación, Obligaciones del Empleador hacia los Teletrabajadores y Derecho Comparado; Por otra parte el estudio jurídico se lo realizó analizando las siguientes normas jurídicas:

Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley Humanitaria, Acuerdo ministerial No.MDT-2023-237.

Se determinó la importancia de las causas y los efectos que pueden producir los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo.

7.1.2. Verificación de Objetivos Específicos.

Los objetivos específicos propuestos en el proyecto de tesis son los siguientes:

En este punto se procederá analizar los objetivos escogidos para la presente investigación jurídica que se plantearon en primera instancia en el Proyecto de Integración Curricular legalmente aprobado se divide en un objetivo general y cuatro objetivos específicos, los cuales se procede a su verificación.

Los objetivos específicos propuestos en el proyecto de tesis son los siguientes:

1. Identificar las causas y efectos de los riesgos del trabajo producidos por el teletrabajo.

El presente objetivo se logra verificar al momento de realizar la investigación de campo correspondientes las cuales son encuestas y entrevistas, esencialmente al momento de plantear la primera pregunta de la entrevista al formular lo siguiente: según el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, reconocen todas las modalidades de trabajo. ¿Al realizar usted la modalidad del teletrabajo tuvo algún resultado, de riesgos psicosociales (para la salud mental y

física) en cuanto a los factores de organizacionales y relacionales (de trabajo y tiempo de trabajo exigencias emocionales como horarios irregulares o horarios impredecibles)?; Donde la mayoría de profesionales del derecho responden que al momento de realizar la modalidad de teletrabajo se encontró como los efectos de los riesgos psicosociales que vienen a ser riesgos para su salud mental y física esto debido a que los factores de organización y relación no están analizados adecuadamente para cada trabajador que se sometió a esta modalidad del teletrabajo donde esta alteración da como efecto la vulneración de derechos fundamentales reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador que viene a ser la salud y la seguridad en sus articulados 32 y 34 respectivamente del teletrabajador

Asimismo, el objetivo se verifica con la pregunta 1 la cual manifiesta: El numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo y se sustenta en los principios: ¿Cree usted que en la modalidad del teletrabajo al no tener una identificación de los posibles riesgos laborales producidos por esta modalidad afecta a la seguridad, salud, higiene, bienestar e integridad de los teletrabajadores? Donde la mayoría de encuestados respondieron que, al no estar identificado estos riesgos, ni las causas y efectos que estos pueden producir como consecuencia a esto va a vulnerar los principios por las que se debe de regir el trabajo y estos son la seguridad, salud, higiene, bienestar e integridad de los trabajadores.

Asimismo, el objetivo se verifica con la pregunta 6 de la encuesta al formular lo siguiente: ¿Cree usted que los riesgos del trabajo de la modalidad del teletrabajo están relacionados con el tiempo de trabajo la organización de trabajo la digitalización la comunicación la salud y seguridad del teletrabajador y el equilibrio entre el trabajo y vida privada? La respuesta por parte de los abogados de libre ejercicio representantes a la mayoría manifiesta que estos vienen a hacer la causa donde se obtendrá un efecto positivo o negativo dependiendo si a cada uno de estos factores se le suma con la seriedad que amerita, si se hace respectivo análisis para el final obtener un teletrabajo donde no se vulnera ni afecta ningún derecho como la salud y seguridad.

2. Demostrar los efectos y causas de los riesgos del trabajo producidos por el teletrabajo, y de qué manera vulneran el derecho a la salud y a la seguridad.

El presente objetivo se logra verificar con la pregunta 4 de la encuesta la cual manifiesta lo siguiente: ¿Estimado (a) al aplicar la modalidad del teletrabajo se utilizan las tecnologías de la información y comunicación ¿Cree usted que debe de haber un equilibrio entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y la desconexión digital para poder evitar inconvenientes en temas de salud del teletrabajador? Manifestando la mayoría de encuestados, que

se debe de tomar en cuenta la desconexión digital para que tengan un descanso, y evidentemente no tengamos inconvenientes por parte del trabajador, por lo tanto, es considerada una obligación que debía captar el empleador que debe respetar este derecho establecido, por lo que el trabajador no tendrá la obligación de responder en horario de descanso.

Asimismo, se comprueba este objetivo con la pregunta 2 de la entrevista, la cual manifiesta:

¿Cree usted que el empleador debe realizar un estudio inicial sobre los posibles riesgos que se presentan en el teletrabajo y a partir de ello planificar la acción preventiva para evitar afectación en tema de salud y seguridad del teletrabajador, reconocidos como derechos fundamentales por la Constitución de la República de Ecuador en sus artículos 32 y 34 respectivamente? A lo cual la mayoría de los entrevistados dieron la respuesta de que en efecto se debe de crear una normativa donde se establezca la acción preventiva, esta obligación debe ser otorgada a los empleadores ya que el objeto es prevenir los posibles riesgos laborales presentada en acción laboral, y dependerá de acuerdo a la actividad que realiza el trabajador y los posibles riesgos que se pueden presentar en ella.

Asimismo, se comprueba este objetivo con la pregunta 4 de las entrevistas, la cual manifiesta ¿Dentro de la modalidad del teletrabajo que desarrollo se encontró con factores como la no desconexión y trabajar más horas de lo habitual? En esta pregunta la mayoría manifestó; en efecto, han laborado más horas de lo habitual y que el derecho a la desconexión no se respetó por lo que estaban obligados a contestar fuera de los horarios laborales, y por el otro lado trabajaban horas más de lo permitido y que esas no fueron ni reconocidas como horas extras.

3. Determinar la necesidad de implementar en el Código del Trabajo una disposición sobre los riesgos laborales del teletrabajo

El presente objetivo se logra verificar con las respuestas de los entrevistados la pregunta tres se elaboró de la siguiente manera: ¿Considera usted que es necesario elaborar una normativa específica, donde detalle el proceso para prevenir los riesgos laborales y limite la exposición de los mismos en la modalidad del teletrabajo? La mayoría de los entrevistados contestaron que se debe elaborar una normativa específica dada que no hay una norma en la que se establezca de forma clara y precisa el accionar que tiene el empleador respecto de los riesgos laborales que se pueden ocasionar en la modalidad del teletrabajo por ende es necesario crear una disposición sobre esta temática ya que dará las directrices claras para poder evitar una afectación hacia el trabajador y de esta forma también tener las sanciones que el empleador tendrá en caso de incumplimiento de la normativa o el accionar en caso de que suceda uno de sus riesgos cómo debe ser su actuar respecto de los riesgos laborales desarrollados en el teletrabajo.

Asimismo, se verifica con la pregunta 3 de la encuesta la cual manifiesta lo siguiente ¿Está usted de acuerdo de que exista alguna normativa que regule los riesgos laborales y las causas y efectos producidos por el teletrabajo en el Ecuador, a fin de proteger a los trabajadores? La mayoría de los encuestados responde a que es necesario que exista esta normativa donde además de identificar los riesgos laborales que se pueden presentar en la modalidad del teletrabajo se va a hacer un estudio de las causas que los producen y los efectos que estos pueden conllevar al momento de desarrollarse los riesgos laborales por ende es un tema bastante importante porque toma derechos del bienestar derechos de la salud derecho de la seguridad del trabajador.

7.3. Fundamentación Jurídica a la Propuesta de la Reforma del Código de Trabajo.

Para iniciar es necesario hacer mención a las causas y efectos de los riesgos laborales del teletrabajo estos son producidos por varias causas y existe una clasificaciones como ya lo hemos visto en el marco teórico, por lo tanto tenemos: Los riesgos físicos, pueden ser producidos por la falta de ergonomía y herramientas, está es una causa y el efecto se destaca, el dolor intenso de cabeza, falta de conciliación en el sueño, fatiga visual, trastornos musco esqueléticos, musculatura densa, también se origina el sedentarismo esto a consecuencia de que el trabajo requiere estar mucho tiempo sentado y ausencia de movilidad. Dentro de las enfermedades que se pueden dar como consecuencia de los riesgos físicos son: patologías en el corazón, altos niveles de sobrepeso, lesiones cerebrovasculares; Por otro lado en los riesgos psicosociales, la causa es estar permanentemente en conexión chequeando a cada minuto cada red social, y el efecto es reducir la efectividad del trabajo y provoca el estrés y ansiedad tecnológica, que esto a su afecta a la salud de un teletrabajador, asimismo se tiene la sensación de soledad y aislamiento.

Por otro lado, Navas & López (2022) señala que la gestión de riesgos ocupacionales es parte de toda empresa, entonces las necesidades de los servicios de la salud ocupacional son particularmente acertadas en los países desarrollados e industrializados, aproximadamente 8 de cada 10 trabajadores que viven en estos países tienen acceso a los servicios de salud y seguridad del trabajo. pág. (5)

Por lo que debe existir una consideración sobre los derechos en materia de seguridad u ocupacional hacia los trabajadores la seguridad es el objetivo por ello se ha propuesto que se debe trabajar en prevenir los riesgos y enfermedades ocupacionales en la modalidad del teletrabajo ya que el bienestar del trabajador es proporcional a la eficiencia organizacional mientras menores riesgos se han enfrentados mayores el empoderamiento de los trabajadores hacia la empresa. Es así que durante las actividades realizadas en teletrabajo se deben tener un trato con mayor especialidad

ya que el lugar del trabajo no es un espacio tradicional por lo tanto es necesario conocer los riesgos que se encuentran en esta figura contractual del teletrabajo, así como los factores que existen y que pueden desencadenar en enfermedades o en accidentes de trabajo ya sean de carácter psicológicas físicas.

La Constitución de la República del Ecuador referente a los riesgos laborales dispone:

Art. 332. El estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye eliminación de riesgos laborales que afecten a la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derecho de maternidad, lactancia y el derecho a licencia por paternidad.

Si bien es cierto los riesgos laborales en el teletrabajo afecta a la salud y la seguridad del teletrabajador, clasificados en accidentes laborales y las enfermedades laborales, la constitución establece que se debe de eliminar los riesgos laborales, aunque en muchos casos por la actividad que desarrolla es casi imposible, por lo que se debe de tomar medidas de prevención o de seguridad en caso de que sucedan.

8. Recomendaciones.

- ✓ Se recomienda que se promocióne con las directrices claras y concretas el teletrabajo por parte del gobierno nacional, con el objeto de que más instituciones lo ejerzan y aprovechar las ventajas que esta modalidad conrae, en el ámbito de la institución, de la operación, para la aérea de recursos humanos, para la aérea de la tecnología, para los programas de responsabilidad social y para los trabajadores.
- ✓ Se recomienda actualizar o esclarecer la normativa que rige la modalidad del teletrabajo en el Ecuador con la finalidad de poder formalizar la información y permitir a los empleadores cumplir con lo estipulado en la normativa y poder evitar sanciones demandas enfermedades o accidentes laborales.
- ✓ Se recomienda, para que no exista ningún tipo de causa de los riesgos laborales del teletrabajo que este al, momento de implementar dentro de su empresa tome en cuenta los factores de la organización y el equipo de herramientas adecuadas para que puedan cumplir con la actividad, además de que existan por parte del empleador una debida formación e información para reducir el efecto psicosocial y salud emocional del teletrabajo, con su respectiva capacitación.
- ✓ Al estado ecuatoriano le corresponde cambiar de los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo y las causas y efectos que estos conllevan, al igual que el ministerio del trabajo fortalecer mediante las políticas públicas para que no exista ninguna vulneración en tema de salud y seguridad hacia los trabajadores que asumen esta modalidad.
- ✓ El Código de Trabajo deberá de normar y cumplir con la aplicación de políticas integrales en torno a las causas y efectos de los riesgos del teletrabajo y otorgar al empleador la obligación de capacitar y crear guías preventivas, para no vulnerar ningún derecho a su salud y seguridad.
- ✓ Se recomienda que en la Ley Orgánica del Servicio Público se deben de norma acerca de los riesgos laborales con más especificación, con la finalidad de poder evitar las eventualidades dañosas sean estas enfermedades o accidentales laborales.

9. Conclusiones.

Luego del desarrollo, análisis de la revisión de literatura, y de la tabulación de los resultados de campo, como la verificación de los objetivos, fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal, se procede a presentar las siguientes conclusiones:

- ✓ Cabe señalar que el teletrabajo es una realidad por lo que es considerada una actividad laboral no presencial en la que tanto empleadores como trabajadores cumplen con sus obligaciones fuera de las instituciones de las empresas haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación medio que les permite la comunicación entre empleador y trabajador.
- ✓ La normativa del Código del Trabajo en relación a la salud y seguridad de los trabajadores bajo la modalidad del Teletrabajo no son proporcionales para garantizar estos derechos fundamentales. Por lo tanto, se debe implementar una adecuada normativa para que estos derechos estén garantizados y se pueda identificar los riesgos laborales y poderlos prevenir lo cual se obtendrá a través de la reforma legal.
- ✓ Se pudo evidenciar que, a realizar el estudio de legislación comparada en los países como Argentina y Chile los riesgos laborales de la modalidad del teletrabajo son tan claros, tan precisos y brinda las directrices para poderlos evitar en cuanto a los factores de la organización, en cuanto a las herramientas que se utilizan, manifiesta los elementos que el empleador debe proveer, ejemplo: la silla ergonómica, botiquín de primeros auxilios, almohadilla para el ratón, manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo entre otros.
- ✓ Se puede concluir, de acuerdo al estudio de campo que comprenden encuestas y entrevistas aplicadas a los profesionales del derecho, que los riesgos del teletrabajo estuvieron presentes y las causas y efectos que estos pueden producir afectaron a su salud y a su seguridad como trabajadores por lo que estos derechos fueron vulnerados, por no tener las guías preventivas ni la normativa sancionadora en caso de incumplimiento por parte del empleador los riesgos del teletrabajo estuvieron presentes y las causas y efectos que estos pueden producir afectaron a su salud y a su seguridad como trabajadores por lo que estos derechos fueron vulnerados, por no tener las guías preventivas ni la normativa sancionadora en caso de incumplimiento por parte del empleador.
- ✓ Existe una contradicción jurídica, a consecuencia de que en la Constitución de la República del Ecuador se reconoce el derecho al trabajo en sus diferentes modalidades, siempre y

cuando se desarrollen un ambiente sano, garantizando el derecho a la salud y a la seguridad, estos se ven vulnerados ya que la legislación no toma en consideración este tópico y como consecuencia de ello se dan los vacíos legales, como tampoco otorga competencia para que un organismo desarrolle la acción preventiva en caso de que se originen los riesgos laborales bajo la modalidad del teletrabajo.

9.1. Proyecto de Reforma de Ley.

REPUBLICA DEL ECUADOR ASAMBLEA NACIONAL CONSIDERANDO

Que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 3 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador es deber del estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales como la salud.

Que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 32 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la salud es un derecho que garantiza el estado cuya realización se vincula con el ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Que, de acuerdo el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República establece el derecho al trabajo y se sustenta en el principio de: toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud integridad seguridad e higiene y bienestar.

Que, de acuerdo artículo 284 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone la política económica tendrá como objetivos impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respecto a los derechos laborales:

Que, de acuerdo al artículo 8 del Acuerdo Ministerial No 237 establece la seguridad y salud le corresponde al empleador adoptar las medidas eficaces para garantizar en mayor grado posible de salud y seguridad dentro del espacio de teletrabajo, para lo cual el empleador definirá técnicamente los insumos, conductas y condiciones necesarias para minimizar los riesgos laborales. Si el lugar que se ejecuta el teletrabajo depende únicamente de la voluntad del trabajador, este deberá declarar que adoptará las medidas de seguridad y salud correspondientes.

En todos los casos el trabajador podrá pedir asistencia al órgano técnico encargado de salud y seguridad dentro de la empresa o aquel que ponga disposición su empleado

Que, resulta menester actualizar las normas secundarias que regulan las modalidades contractuales del Código de Trabajo especialmente el Teletrabajo en el enfoque de las causas

y efectos que pueden producir los riesgos laborales de esta modalidad.

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO

A continuación del Artículo 16 innumerado, del Código del Trabajo agregue dos numerales a continuación del numeral 4 que dirá:

5. Establecer en el contrato del teletrabajo un protocolo de medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador y de respuesta ante situaciones de emergencia en el desempeño de sus funciones, y demás insumos que considere necesarios para minimizar los riesgos laborales.

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

Disposición Final:

La presente Ley Reformatoria al Código del Trabajo entrará en vigencia a partir de subpublicación en el Registro Oficial. Es dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, ubicada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 28 días del mes de febrero del 2023.

F.....

Presidente de la Asamblea Nacional.

F.....

Secretario.

10. Bibliografía.

Madrid: Palacio de Zurbano. (pág. 34).

Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. (2002). Obtenido de

<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Antonio. (2021). *La Gestión del Teletrabajo en las Empresas: ¿Como hacerlo bien y que riesgos evitar?* CENEA.

Argentina: InfoLed. Ley, 1. (2008). ley 1221.

Asamblea Nacional del Ecuador (2020). *MDT-2020-181*. Quito: Lexis.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Lexis.

Bruselas. (2002). *Teletrabajo: El Nuevo Acuerdo es Positivo para los Trabajadores y para las Empresas*. Comisión. Europa.

Cabero. (1998). *Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones*. Lorenzo: Universitario, 197-206.

Camacho, J. C. (2005). *Obligaciones*. Bogotá - Colombia: Fundación Cultural Javeriana.

Castañeda, N. P. (2016). *Ley 1221 de 2008*. Colombia.

Contanier. (2022). ¿Cuáles son los efectos negativos del teletrabajo?

Cristina, C., & March, M. (2000). *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Barcelona: Gestión 2000.

Diaz, J. M. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales Seguridad e Higiene del Trabajo 9a Edición*. Madrid - España: Teber, S.L.

Diccionario. (2005). *Riesgos Laborales*. España.

E. E. (2020). Seguridad. *Concepto*, 1-2.

Ecuador, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito- Ecuador: Ediciones Legales.

Ecuador, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Lexis.Ecuador

Ecuador, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito :

<https://zone.lexis.com.ec/lts-visualizer?id=PUBLICO>

Ecuador, A. N. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190*. Quito: Lexis. *El Código del*

- Trabajo*. (2005). Quito: Lexis.
- Equipo Editorial, E. (2021). Salud. *Concepto*, 1.Etece, *Factor Trabajo*.
- Giraldo, M. I. (2015). *Los Riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Universidad de Manizales, 24.
- Herrera, I. F. (2015). *Caracterización del impacto del síndrome de burnout*. Quito - Ecuador:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9024/1/UPS-QT06718.pdf>.
- Herrera, J. (2021). *Revista Internacional Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Hirata, H., & Philippe, Z. (2007). El Concepto del Trabajo.
- Huidobro, J. (2007). Tecnologías de Información y Comunicación. *Monografías*.
- Ley 13.467. (2017). *Ley 13.467*. Brasil: Organización Internacional del Trabajo.
- Ley 21220. (2020). *Ley 21220*. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Ley 27555. (2020). *Ley 27555*.
- MDT-2020-181. (2020). *MDT-2020-181*. Quito: Lexis.
- MDT-2022-035, A. M. (2022). *Acuerdo ministerial Nro. MDT-2022-035*. Quito.
- Ministerio, S. S. (2017). El Futuro de Trabajos que Queremos. *Iniciativa del Centenario de la OIT*
- Monsalve, A. O. (2021). *Manual de Obligaciones*. Bogotá - Colombia: Temis Obras Jurídicas.
- Nacional, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Lexis.
- Nacional, B. M. (s.f.). ¿Qué son las TIC? *INFOMED*.
- Narváez, H. S., Ibaquingo Esparza, D. E., Arciniega Hidrobo, S. R., Jacomen León, J. G., Ron Edas, M. B.
- Navas, J. S., & López Soria, Y. (2022). *Los Accidentes de trabajo durante el teletrabajo, en Ecuador*. Ecuador: Revista Metropolitana de Ciencias Aplicables.
- Neirotti, P., Paolucci, E., & Ragusea, E. (2011). *Diffusion of Telework: Myth or Reality? Some Stylized Facts on Telework Diffusion in Italian Firms*. Italia: Tenth International.
- O. I. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo*. Ginebra: Lexis. Trabajo, O. I. (2016).
- Ortega Bustamante, C. M., & Ayala Bermeo, J. A. (2019). *Derecho Informático y nuevas tecnologías de información*. Imbabura - Ecuador: Imprenta Universitario.
- Ortí, C. B. (s.f.). *Las Tecnologías de la Información y Comunicación*. España - Valencia:
<http://pregrado.udg.mx/sites/default/files/formatosControlEscolar/pwtic1.pdf>.
- Panhispanico, D. (s.f.). *Riesgo Laborales*. España.

- Pantoja, J., Vera Gutiérrez, S., & Avilés, T. (2017). Riesgos Laborales de las Empresa. *Polo de Conocimiento*, 834.
- Parcerisa, E. (2020). Enfermedades relacionadas con el Teletrabajo. *NIUS*.
- Parra, M. L., & Fabrellas, A. G. (2015). *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*. España: <https://zone.lexis.com.ec/lhl/document?id=2512>.
- Parra, M. L., & Gines Fabrellas, A. (2015). *Teletrabajo y los Riesgos Laborales*. España: Lexis.
- Pazos, R. R. (1999). *De las Obligaciones*. Santiago - Chile: Jurídica de Chile.
- Pérez, E. F. (2020). *Los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo en Ecuador*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Ramírez, S. L., & Gómez Rúa, N. E. (2014). *El concepto de teletrabajo*: Colombia: RevistaCES Salud Pública Volumen 5 No.1.
- República, P. C. (4 de junio de 2013). *Ley N0 30036*. Obtenido de Ley N0 30036: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF40A/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF40A/$FILE/30036.pdf)
- Resolución 1552. (2012). *Resolución 1552*. Argentina: InfoLed.
- Resolución 18/20. (2020). *Resolución 18/20*. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Rica, L. A. (2019). *Ley para Regular el Teletrabajo*. San José Costa Rica: La Gaceta.
- Rodrik, D. (2019). *Trabajo y Desarrollo Humano en un mundo Decentralizado*. Estados Unidos: Nueva Sociedad No 279.
- Rosario, & Jimmy. (2005). *La tecnología de la información y la comunicación*.
- Rubbini, N. I. (2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. Argentina: <https://www.academica.org/000-097/581.pdf>.
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. *Memoria Académica*, 8.
- Servilla, J. M. (2022). Los “peligros” del teletrabajo: cómo combatir sus efectos negativos en la salud. *Ofita*.
- Sigmund, F. (1984). *El Malestar en la Cultura*. Madrid: Alianza.
- Silva, M. T., & Pavón, F. (2022). Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral.
- Toledo, E. d. (1997). El Papel del Concepto de Trabajo en la Teoría Social del Siglo XX. 10.trabajo, O. I. (s.f.).trabajo.
- Trabajo, O. I. (2020). *El teletrabajo durante la*. Ginebra, Suiza: Route Morillon.

Umivale. (2019). Riesgos Laborales del Teletrabajo. *Mutua Colaboradora con la Seguridad Social No 15*, 1.

UNED. (6 de mayo de 2016). *Universidad Estatal a Distancia Costa Rica*. Obtenido de Universidad Estatal a Distancia Costa Rica:

[https:// www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que- es-teletrabajo/tipos](https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/tipos).

Zoltan, V., & Uherezky, A. (2020). *El teletrabajo durante la Pandemia*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

11. Anexos.

Anexo No 1 Formato de Encuestas.



El numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al trabajo y se sustenta en los principios:

¿Cree usted que en la modalidad del teletrabajo al no tener una identificación de los posibles riesgos laborales producidos por esta modalidad afecta la seguridad salud higiene bienestar integridad de los teletrabajadores?

Si

No

¿Por Qué?

.....
.....

¿Cuáles cree usted que son los posibles riesgos laborales asociados a esta nueva modalidad en la que están expuestos los teletrabajadores en Ecuador?

Los riesgos genéricos

Los riesgos electrónicos

Los riesgos derivados de agentes físicos

Los riesgos psicosociales

Otros

Cuales

.....
.....

¿Está usted de acuerdo de que existe alguna normativa que regule los riesgos laborales y las causas y efectos producidos por el teletrabajo en el Ecuador a fin de proteger a los trabajadores?

Si

No

¿Por qué?

.....

.....
Estimado (a) al aplicar la modalidad del teletrabajo se utilizan las tecnologías de la información y comunicación ¿Cree usted que se debe de haber un equilibrio entre el uso de las tecnologías de la información y comunicación y la desconexión digital para poder evitar inconvenientes en temas de salud del teletrabajador?

Si

No

¿Por qué?

.....

.....
¿Desde su conocimiento cree que la modalidad del teletrabajo tiene otro vacío jurídico aparte de los riesgos laborales?

Si

No

¿Por qué?

.....

.....
Cree usted que los riesgos del trabajo están relacionados con el tiempo de trabajo, la organización, de la digitalización, la comunicación, la salud y seguridad del tele trabajador y el equilibrio del teletrabajo en la vida privada.

Si

No

¿Por qué?

Formato de entrevistas

Según el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce todas las modalidades de teletrabajo

¿A realizar usted la modalidad del teletrabajo tuvo algún resultado de riesgo psicológico (riesgo para su salud mental y física) en cuanto a los factores de organización relacionales (intensidad de trabajo y tiempo del trabajo), exigencias emocionales como horarios irregulares o horarios?

.....

.....
¿Cree usted que el empleador debe realizar un estudio inicial sobre los posibles riesgos que se presentan en el teletrabajo y a partir de ello planificar la acción preventiva para evitar afectación en temas de salud y seguridad del teletrabajador, reconocidos como derechos fundamentales por la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 32 y 34 respectivamente?
.....
.....

¿Considera usted que es necesario elaborar una normativa específica donde detalle el proceso para prevenir los riesgos laborales y límite la exposición de los mismos en modalidad del teletrabajo?
.....
.....

¿Dentro de la modalidad del teletrabajo qué desarrollo se encontró con factores como la no desconexión y trabajar horas más de lo habitual?
.....
.....

¿En algún momento al estar realizando teletrabajo sintió estrés, problemas de concentración, fatiga mental?
.....
.....

Anexo 2: Certificado de traducción del Resumen al idioma inglés.



Mg. Yanina Quizhpe Espinoza
Licenciada en Ciencias de Educación mención Inglés
Magister en Traducción y mediación cultural

Celular: 0989805087
Email: yaniges@icloud.com
Loja, Ecuador 110104

Loja, 5 de julio 2023

Yo, Lic. Yanina Quizhpe Espinoza, con cédula de identidad 1104337553, docente del Instituto de Idiomas de la Universidad Nacional de Loja, y certificada como traductora e interprete en la Senescyt y en el Ministerio de trabajo del Ecuador con registro MDT-3104-CCL-252640, certifico:

Que tengo el conocimiento y dominio de los idiomas español e inglés y que la traducción del resumen del Trabajo de Integración curricular "**Causas y Efectos de los riesgos del Trabajo producidos por la modalidad del Teletrabajo**", cuya autoría de la estudiante Erika Isabel Abad Jiménez, con cédula 1150291720, es verdadero y correcto a mi mejor saber y entender.

Atentamente

Firmado digitalmente por
YANINA BELEN
QUIZHPE ESPINOZA
Fecha:
2023.07.05
11:55:00 -05'00'

Yanina Quizhpe Espinoza.
Traductora freelance

Full text translator: servicios de traducción