



ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Tema:

**DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS
BAJO MODALIDAD DE TELETRABAJO FRENTE A SINIESTROS LABORALES**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de investigación:

Metodología científica aplicada a la jurisprudencia

Autor:

Danny Alejandro Peña Caicedo

Director:

Ab. Danny Fabian Hallo Montesdeoca

Ambato-Ecuador

Febrero 2023

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS
BAJO MODALIDAD DE TELETRABAJO FRENTE A SINIESTROS LABORALES**

Línea de Investigación:

Metodología científica aplicada a la jurisprudencia

Autor:

Danny Alejandro Peña Caicedo

Danny Fabián Hallo Montesdeoca, Ab. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Mentor Marcelo Meléndez Torres, Dr. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Edwin Iván Gavilanes Paredes, Ab. Mg.

CALIFICADOR

f. 

Edgar Santiago Morales Morales, Ab. Mg

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 

 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
SECRETARIA GENERAL
PROCURADURÍA

 Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
BIBLIOTECA

Ambato – Ecuador

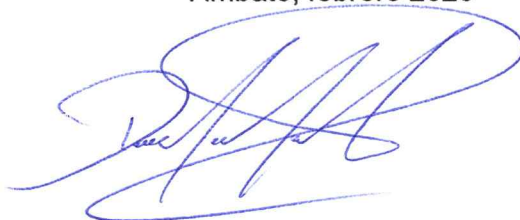
Febrero 2023

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Danny Alejandro Peña Caicedo, con C.C 1804393880, auto del trabajo investigativo de graduación titulado: **“DERECHOS LABORALES DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO FRENTE A SINIESTROS LABORALES”**, previa la obtención del título profesional de Abogado, en la escuela de Jurisprudencia.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, febrero 2023



DANNY ALEJANDRO PEÑA CAICEDO

CC. 1804393880

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación, se lo dedico a Dios y a mis padres quienes han sido un pilar fundamental en mi vida y en cada paso de mi vida como estudiante, dado que ellos son el motivo de mi superación diaria.

A mis familiares, por educarme con mucho amor y paciencia, por ayudarme a mejorar como persona cada día, por darme la confianza de creer en mí. A mis amigos y profesores por estar apoyarme en los puntos importantes de mi vida y las enseñanzas de cada uno de ellos.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por que él me ha dado la fuerza suficiente para culminar con éxito esta carrera y porque me ha bendecido mucho en mi vida. A mis padres que son pilares fundamentales para mi vida, son mi ejemplo para seguir, a mi familia que han Estado allí para apoyarme en todo lo que hago, gracias a ellos me siento orgulloso de quien ahora soy.

A mis docentes que durante estos años no solo me han brindado su conocimiento, sino valores, paciencia y amor, a la carrera que escogí; gracias a ellos por enseñarnos muchas cosas de gran ayuda y vital importancia en esta trayectoria.

A mi tutor el abogado Danny Hallo, el cual, con todos sus conocimientos, paciencia y dedicación, me supo guiar y ayudarme en este trabajo, el cual, fue de vital importancia.

RESUMEN

La investigación versa sobre los derechos que poseen los teletrabajadores frente a siniestros de trabajo, porque ahora somos una sociedad altamente especializada en la que los avances informáticos llegan prácticamente a todos los ámbitos, por ende, las nuevas tecnologías llegan a ocupar un lugar importante en el desarrollo de la prestación laboral de servicios, sin embargo, se analizara el siniestro de trabajo que sufren los teletrabajadores. Según el acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, en su artículo 13 menciona que “La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras”, esta investigación pretende dar a conocer un supuesto vacío legal con respecto al siniestro de trabajo, no obstante, las medidas establecidas para garantizar la seguridad de teletrabajadores se enfrentan a ciertas incertidumbres, aunque, no se ponga en duda que el teletrabajador también queda al amparo de los derechos en materia laboral, resulta difícil garantizar si fue un accidente laboral o común; es importante tener en cuenta los aspectos más relevantes del accidente laboral por teletrabajo. Esta investigación tiene un alcance teórico y práctico por un método descriptivo con el objetivo de realizar entrevistas dirigidas a los teletrabajadores, y se observa un posible vacío legal en normas referidas a la materia, con respecto a siniestros laborales por teletrabajo para intentar articular una nueva estructura legal en fundamento de normas para que pueda existir como tipo jurídico el teletrabajo, y de esa manera vincularlo con beneficios de ley en caso de sufrir siniestros laborales.

Palabras claves: teletrabajo, siniestro, salud, seguridad, trabajo.

ABSTRACT

This research is about the rights that teleworkers have as a result of an occupational accident. It is necessary to know that currently, we are a highly specialized society in which computer advances reach nearly most of the scopes. Therefore, new technologies occupy a key place in the development of the provision of labor services. Consequently, the labor accident suffered by teleworkers is analyzed. According to article 13 of the ministerial agreement No. MDT-2016-190, "The employer is responsible for ensuring the safety and occupational health of teleworkers". On that account, this research aims to reveal an alleged gap. In addition to this, there is uncertainty about the measures established to guarantee the safety of teleworkers, this refers to the fact that although the teleworker is protected by labor rights, it is difficult to guarantee whether the accident was occupational or common. For this reason, it is important to take into account the most relevant aspects of work accidents due to teleworking. This research will have a descriptive method based on a theoretical and practical approach to carrying out interviews directed to teleworkers. Also, a possible legal gap will be observed in the regulations referring to labor accidents during teleworking. In this way, an attempt is made to articulate a new legal structure based on the norm so teleworking could exist as a legal type and be linked with the benefits of the law in case teleworkers may suffer from labor accidents in terms of occupational health.

Keywords: Telecommuting, accident, health, safety, work.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	7
1.1. Derecho laboral.....	7
1.2. Siniestros laborales frente al derecho de los teletrabajadores	13
1.3. Teletrabajo como fuente de trabajo.....	16
1.4. Teletrabajo salud y seguridad	17
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	21
2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
2.2. Población y muestra.....	22
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	25
3.1. Presentación de los resultados	25
3.2. Análisis general.....	33
3.3. Criterios jurídicos del análisis general	34
CONCLUSIONES.....	35
RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	38
ANEXOS	42

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Profesionales entrevistados.....	23
Cuadro 2. Expertos entrevistados	23
Cuadro 3. Teletrabajadores entrevistados	23
Cuadro 4. Información lograda a través de la entrevista 1	26
Cuadro 5. Información lograda a través de la entrevista 2	29
Cuadro 6. Información lograda a través de la entrevista 3	31

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, trata el derecho laboral y el teletrabajo frente a un siniestro de trabajo, debido, a que se encuentra en una sociedad altamente especializada, y la tecnología informática avanzada, se extiende a todos los campos laborales. Es por ello, por lo que, se presenta una modalidad de trabajo conocida quizás por varias personas, aunque dentro del ámbito práctico no es muy utilizada. Es así que, mediante esta investigación, se realiza una comparación entre investigaciones previas, es decir, se genera un análisis del Estado del arte para utilizar dicha revisión en investigaciones a futuro, se logra así implementar en el código de trabajo dentro de la problemática propuesta.

Por lo tanto, se han realizado varias investigaciones al respecto sobre teletrabajo y la salud del trabajador, mismas que tratan aspectos como los cuidados del trabajador que labora mediante esta modalidad, por ende, el derecho al trabajo en España según Sánchez (2017), se da un fenómeno social del movimiento obrero, bajo la reforma social, apertura el camino hacia la legislación laboral. Es así, el derecho del trabajo adquiere un respaldo internacional con el tratado de Versalles, se crea la organización internacional del trabajo, de las relaciones laborales dentro de Europa. Se da inicio, por lo tanto, a una reforma laboral, en donde la sociedad, también, sea tomada en cuenta, de manera que el trabajador tenga sus propios principios, normas y derechos.

Los países que conforman la Unión Europea son pioneros en el uso del teletrabajo, esto gracias a su organización, debido, a que se han conformado organizaciones sindicales, para llegar a ser los primeros en crear un acuerdo macro, que se dedica específicamente al estudio y regulación del teletrabajo. Según la estadística europea *Telework* en España, Alemania e Inglaterra, es donde, se encuentra un mayor número de teletrabajadores.

Por ejemplo, el teletrabajo en España nació en el siglo XX; y, se desarrolló junto con las TICs para convertirse, en uno de los países con mayor número de personal en teletrabajo y ha creado diversas organizaciones en España, entre

las que, se encuentran las agencias públicas de empleo nacionales y las organizaciones españolas de teletrabajo (Penalva, 2016). Por un lado, el uso del teletrabajo dentro de la empresa forma parte interina del mismo, en la que los empleados utilicen de manera flexible los servicios prestados tanto a los trabajadores remotos como a los clientes y proveedores.

Además, la implementación del teletrabajo, debido a que hay más oportunidades de empleo en la sociedad, el aumento del empleo se considera importante. Finalmente, otro aspecto importante es el tiempo, porque funciona de forma remota, el uso del vehículo; y, por tanto, la contaminación ambiental.

Por otra parte, en Brasil, la sociedad de la información que entiende como bien principal, el conocimiento, con la globalización como telón de fondo y como mecanismo de relación de tecnologías de la información y comunicación, hizo surgir un sinfín de nuevos modos de relación, actividades y modalidades de trabajo, el teletrabajo es la modalidad laboral por, la cual, alguien presta sus servicios por medio de las herramientas de comunicación e información, las cuales, para los empleadores, se disminuye el estrés, mayor disponibilidad para la familia; disminución de gastos; mayor autonomía, pero existen problemas en base a esta modalidad, los cuales, son las enfermedades u accidentes ya sea enfermedades psiquiátricas, accidentes laborales (Fincato, Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial, 2014).

En referencia a los derechos laborales, en Estados Unidos tiene la ley de teletrabajo desde el 2010 conocida, también, como *Telework Enhancement Act of 2010*, su objetivo es reforzarlo en el sector público, esta ley dispone que todas las agencias del Estado acogiéndose a una política de teletrabajo; es por ello, Estados Unidos lidera el ranking a nivel mundial, la sociedad emprendedora ha hecho posible, que se registren bajas tasas de desempleo en el país, por ende, las personas que trabajan con teletrabajadores, quienes son personas capacitadas preparadas académicamente, existe una igualdad de género tanto para la empresa como para el trabajador lo cual significa un ahorro económico, y la mejora de la productividad

para los beneficios de la empresa siempre que, la empresa sepa en qué condiciones trabaja.

Por lo tanto, a nivel nacional, debido a la movilidad de los trabajadores durante el período de independencia, el país promulgó leyes laborales porque se oponían a ingresar a la industria por sobrecarga laboral y no recibían una remuneración razonable, a lo que se formó la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (OIT); con la finalidad de controlar los derechos y obligaciones laborales. Además, los derechos laborales son producto de diversas luchas sociales. Estos contenidos, se incorporan al ordenamiento jurídico de conformidad con los tratados y convenios internacionales, la Constitución de la República del Ecuador y las leyes que regulan esta materia como el código de trabajo y las demás leyes.

Es así como en Ecuador, se presentó la iniciativa del teletrabajo el 4 de octubre del año 2016 en la ciudad de Quito, iniciativa dirigida para las empresas privadas para la ejecución de este proyecto del teletrabajo, el ministerio suscribió un acuerdo en el que, se establecen las reglas para acogerse a esa modalidad.

Como base a lo antes mencionado, a nivel nacional, se conoce del teletrabajo y algunas personas laboran por medio de ello, y se han sumado aún más debido a la pandemia debido al COVID-19 y gracias a las nuevas tecnologías, así como, se encuentran varias ventajas gracias a esta modalidad existe factores que conviertan el teletrabajo en una forma muy precaria, por lo que hay una desprotección en el caso de la normativa debido a un accidente o a un siniestro de trabajo, sin embargo, en las leyes no hablan de lo que pasaría si algún teletrabajador sufriría un accidente laboral en su domicilio.

Por lo tanto, la realidad versa sobre la problemática de la investigación sobre la existencia de dudas del siniestro laboral por teletrabajo, se interpreta si fue dentro del trabajo o fue un accidente común del hogar. Se comenta que, ningún tipo de profesión o prestación de servicios está exenta de sufrir una contingencia profesional. En el caso del teletrabajo es complejo el evidenciar los aspectos y

factores que influenciaron al siniestro, por lo que, se generan problemáticas con base en la interpretación de las normativas.

Lo que figura esto tanto en los acuerdos ministeriales como en el Código de Trabajo, existe un posible vacío legal para la regulación de derechos debido a un siniestro de trabajo, no basta con rellenar partes de código de trabajo con artículos sobre el teletrabajo, sino mencionar con mucha promiscuidad en caso de suceder un siniestro laboral por teletrabajo, es por ello, que no hay un punto claro en base a artículos y acuerdos ministeriales.

En la investigación, se distribuye la pregunta conjuntamente con las variables, que se plantean en el tema, por lo que, se propone la siguiente forma: ¿Se encuentran resguardados los derechos de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo frente a los siniestros laborales?, sin embargo, existen requisitos técnicos que permiten trabajar desde casa con la misma eficiencia que desde la oficina, pero hay ciertos problemas de protección para los que la ley no tiene una respuesta concreta, en el caso de encontrarse vulnerable el trabajador en su área de teletrabajo, se evidencia la carencia del registro del teletrabajo perfectamente definible dentro de la norma legal labora en vigencia en fundamento a las pruebas visibles dentro de los hogares de estos trabajadores, y lo cierto es que las condiciones, en que se desarrolla el teletrabajo a distancia, es muy difícil garantizar que las medidas preventivas se aplican y supervisan correctamente.

Es así las normas vigentes mencionan pautas generales de lo que es este tipo de trabajo mas no de un siniestro de trabajo por teletrabajo, en consecuencia, es importante notar un posible vacío legal en la normativa; se toma en cuenta el Art. 11 del acuerdo ministerial MDT-2017-0090-A y al artículo 13 del acuerdo ministerial No. MDT-2016-190, los cuales, manifiestan la salud y seguridad ocupacional, en efecto, la investigación pretende establecer la situación jurídica de las personas que sufren un siniestro de trabajo por teletrabajo.

De esta forma, se plantean las preguntas científicas y las tareas a desarrollar: ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y jurídicos de los derechos laborales en los

trabajadores que prestan sus servicios por teletrabajo? ¿Qué siniestros laborales se generan en personas que prestan sus servicios por medio del teletrabajo? ¿Cuál es la situación de los derechos laborales de las personas que prestan sus servicios por teletrabajo frente a los siniestros de trabajo?

Objetivo general de la investigación

Fundamentar teórica y jurídicamente los derechos laborales en trabajadores que prestan sus servicios por teletrabajo, a través del análisis de datos técnicos que demuestren su vulnerabilidad en siniestros laborales.

Objetivos específicos

1. Fundamentar teórica y jurídica de los derechos laborales en trabajadores que prestan sus servicios por teletrabajo
2. Establecer los siniestros laborales en personas que prestan sus servicios por medio del teletrabajo
3. Diagnosticar la situación de los derechos laborales de las personas que prestan sus servicios por teletrabajo frente a los siniestros de trabajo.

La metodología que se utiliza en esta investigación tiene un alcance teórico y práctico, es decir, se realiza a través de un método descriptivo con el objetivo de realizar entrevistas dirigidas a los trabajadores que laboran por teletrabajo, se observa un posible vacío legal en las normas referidas a la materia, con respecto a los siniestros laborales por teletrabajo. Con esta forma, se intenta articular una nueva estructura legal en fundamento de norma para que exista como tipo jurídico el teletrabajo, y de esa manera vincularlo con los beneficios de ley en el caso de sufrir siniestros laborales en lo que a salud ocupacional corresponde.

La presente investigación, se justifica porque existe la necesidad de conocer los derechos de los teletrabajadores a partir de un siniestro laboral debido a que, no se encuentra expresamente en la ley lo que sucedería con la persona que sufra un siniestro laboral al momento de sus labores normales en la comodidad del

hogar, como bien, se sabe estos trabajadores están supeditados en base al código de trabajo. Por ende, esta investigación tiene un aporte muy importante debido a que los teletrabajadores, se encuentran en desventaja frente a un siniestro, por ende, no están exentos de ningún accidente en su hogar o en su home office es por ello por lo que la investigación quiere captar la atención de este problema para que, se regule o, se tome en cuenta la opción de un siniestro de trabajo por teletrabajo en la legislación.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Derecho laboral

El derecho laboral es un conjunto de normas que tienen como finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el Estado. Es por ello que, el trabajador es participativo de un trabajo seguro y pleno, ya sean de orden personal y social, en el sentido personal cada persona tiene derecho a un trabajo como a la vida, esto le permite una estabilidad económica y aportar en la sociedad; y de orden social, al cuidar o proteger a los trabajadores, se ampara a los que, se encuentren a cargo suyo por lo que el medio natural y el núcleo constitutivo es la familia.

Por ende, este, se ocupa del trabajo dependiente y remunerado de empleados y obreros privados y de obreros de las instituciones del Estado y de las instituciones de derecho privado (Bernardina, 2013). Es así que, finalmente, nace el Código de Trabajo en el Ecuador. Con algunas codificaciones y modificaciones, pero lo más importante es que, se busca regular las relaciones entre trabajadores y empleadores y así mejorar la calidad de vida de estos. Se aceptan derechos y obligaciones incluso es considerado algo irrenunciable. Para el país este fue un gran avance que ayudó a que se, regulen los problemas que el trabajo conlleva.

Sin embargo, las primeras constituciones poseían limitaciones frente al trabajo como, por ejemplo, para ser considerado un ciudadano debían poseer un trabajo o trabajar para alguna empresa reconocida en la sociedad, es así que en la Constitución de 1850, se implementó de forma expresa la garantía de la libertad de trabajo lo cual los trabajadores prestan sus servicios en contra de su voluntad, pero nació la posibilidad de elegir trabajos o actividades, que no se vean afectados por las leyes, buenas costumbres y a la seguridad, es por ello que esta Constitución tenía varios puntos a favor por parte de los ciudadanos.

Es así como la Constitución de 1878 garantiza expresamente la libertad industrial esta cláusula, se incorpora la Constitución de 1883 en la que, se da por sentado el contrato de trabajo como un documento que obliga a los trabajadores a prestar servicios.; llega el código de trabajo en 1983, el cual, se centra netamente en las disposiciones constitucionales del trabajo y en la Constitución de 1945, se ve reflejada la protección de los contratos colectivos de trabajo, principio de irrenunciabilidad, disminución o alteración de los derechos de los trabajadores, salario irrenunciable y pagado con la moneda en curso legal y por periodos no mayores a un mes, limite en la jornada laboral, despido indemnizado, utilidades, etc.

A través de los años la Constitución ha tenido varios cambios que ha generado un gran impacto en el tiempo. Como parte importante, la forma de proteger los derechos de los trabajadores es la misma que la actual Constitución de la República que entró en vigor el 20 de febrero de 2008 posee normas que, se refieren a derechos y principios fundamentales reconocido en la Ley Suprema, pero con miras a materia laboral mucho más amplias.

Los principios fundamentales del Código de Trabajo

- Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Esto significa que la presión, el engaño y la burla que los empleadores ejercen sobre los trabajadores es inútil.
- Los empleadores y sus representantes legales son solidariamente responsables del cumplimiento de la ley y de todas las consecuencias. Por ejemplo, en un accidente de trabajo, el empleador asume la responsabilidad legal.
- Las leyes laborales son favorables para los trabajadores, y debido a que los contratos, juicios y transacciones individuales y colectivos son legalmente efectivos, las interpretaciones son beneficiosas para los trabajadores.

- La estabilidad del trabajador. Dado que el contrato de trabajo es bilateral, el empleador no incumple unilateralmente el contrato porque la otra parte exige el cumplimiento del contrato y exigir una indemnización por las pérdidas. Por lo tanto, el "Código" señala los motivos o formas para rescindir el contrato de trabajo de una persona, pero no hay motivo de despido entre ellos.
- Las Asociaciones de Trabajadores son protegidas y fomentadas por el Estado. La acción de los trabajadores y la protección legal ha hecho que las organizaciones de trabajadores se multipliquen y sume ahora varios miles de ellas.
- La limitación de la jornada de trabajo. Es decir que, se estableció como jornada máxima las ocho horas diarias y 44 horas semanales. Otras jornadas especiales son inferiores, y desde 1980 la jornada semanal máxima es de 40 horas.
- El juramento deferido. Si no hay prueba sobre el tiempo de servicios y salarios percibidos, los jueces están al juramento deferido del trabajador, que este lo presta en cualquier estado del juicio o proceso.
- La obligación de los patronos de firmar los contratos colectivos de trabajo.
- La vigencia en el país de los Convenios Internacionales de trabajo ratificados por Ecuador. Esto pone al país al nivel de los progresos internacionales de legislación y seguridad social.
- El derecho de huelga debidamente garantizado. De acuerdo con la naturaleza de sus funciones, los trabajadores tienen derecho a la huelga, en el Ecuador. La huelga, se hizo tantas veces como fueron necesarias antes de la aprobación del "Código de Trabajo" y que otras leyes entrasen en vigor.

- El Código del Trabajo garantiza este derecho, pero los trabajadores tienen el derecho y la obligación de hacer huelga en las condiciones garantizadas por el Código de los trabajadores ecuatorianos que hicieron precisamente eso. Por ejemplo, en la huelga que derivó en la renuncia del gobierno militar en marzo de 1966, el comportamiento de los trabajadores ecuatorianos fue así, porque los trabajadores y los ciudadanos estaban preocupados por sus derechos. Esta no fue una medida de hecho, sino de derecho. No hay que confundir derechos con garantías.
- El hombre y el conjunto de los hombres tienen todos los derechos para su desarrollo integral en lo moral y material, como lo establece el Artículo 19 de la Constitución vigente. Y la garantía son sólo una parte de esos derechos, cosa que asegura el Estado vigente dentro de sus limitaciones actuales de progreso.

Teletrabajo

El teletrabajo según la organización internacional del trabajo lo define como un nuevo método laboral, el cual, se lo realiza a una distancia considerable de las oficinas principales o sus instalaciones de la empresa, aísla al empleado del contacto con las personas, compañeros de trabajo o el mismo empleador que, se encuentren en la empresa o área comercial.

Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación – TICs, se han introducido en la mayoría de las actividades económicas, y en el caso del teletrabajo, su uso es una de las principales características. Estas nuevas tecnologías transforman la organización de la economía y del trabajo, las relaciones entre las empresas y la clientela y con los trabajadores. Las TICs ayudan a las empresas a poner en marcha sistemas flexibles de producción o de prestación de servicios, para responder a la diversidad de demandas del mercado (Catala, 2017).

El teletrabajo es un fenómeno reciente en términos históricos, la realidad es que

es una de las consecuencias o reflejos de un fenómeno emergente muy superior, la naciente sociedad del conocimiento de la que el teletrabajo, en la práctica, es algo así como la resultante de una segunda derivada económica y social. El teletrabajo no es un tema accidental, menos, o incluso especial derivado del trabajo tradicional industrial, hoy mayoritario. Se cree que el teletrabajo goza, en este aspecto, de sustantividad propia, pero tampoco es la panacea ni modelo irreal que algunos tecnólogos aventuraron hace años. (Buirra, 2012, p. 7)

Como en cualquier situación de trabajo, los cambios generados requieren unidades de prevención y control para evitar efectos en la salud y seguridad de los teletrabajadores y en los sistemas de trabajo de las empresas que han querido implementar el teletrabajo (Catala, 2017). Existe preocupación en torno a la articulación entre el empleo y la vida privada, la carga y el tiempo de trabajo, la calidad del ambiente de trabajo incluye el puesto, el impacto en las relaciones sociales, la gestión organizacional de la empresa y en materia de seguridad social, incluye el abordaje de los accidentes de trabajo.

Sin embargo, es indispensable tener claro lo que es el teletrabajo, un teletrabajador no solo presta sus servicios a través solo de una computadora de escritorio o portátil, también, lo realiza por teléfonos celulares con la suficiente tecnología, por ende (ECaTT, 1999), define que los "Un teletrabajador es una persona que trabaja de forma informatizada (utiliza una computadora), alejada de su empleador o de la persona que lo contrata, y transmite los resultados de sus actividades a través de un enlace de telecomunicaciones.

Es así que, el teletrabajo es una forma de organización laboral que, se realiza en el marco de un contrato de trabajo o dependiente de una relación laboral, que incluye el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC como soporte) para actividades remuneradas para lograr la conexión entre trabajadores y empleados. Los empleadores no necesitan que los trabajadores visiten lugares de trabajo específicos en persona" (Bernardina, 2013).

Por su parte, se define como teletrabajador “persona que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación como medio o finalidad para realizar actividades laborales fuera del local del empleador en el marco de una relación laboral” (Catala, 2017). El teletrabajo fue propuesto por el investigador americano Jack Nilles en la década de 1970 (telecommuting – telework en el inglés británico).

Sin embargo, debido a accidentes o la distancia que viven los trabajadores, son muchos los factores que hacen que la gente decida trabajar de forma remota, por ejemplo, la actual pandemia de COVID-19 ha provocado que muchas personas trabajen por teletrabajo, dado así por su protección, por lo que existen varios tipos de teletrabajadores como, por ejemplo:

- Teletrabajador en casa: es aquel que no tiene un puesto fijo en una oficina o el trabajo que realiza netamente es vía computadora y no es necesario un lugar físico.
- Teletrabajador de oficina: es aquel trabajar que cuenta con un lugar físico en la empresa, pero decide hacerlo en casa ya sea para mayor comodidad o tiempo, o por esto de la pandemia.
- Teletrabajador flexible de oficina: es aquel que decide dividir su trabajo, entre semana lo hace en las oficinas físicas y los fines de semana lo hace desde su casa
- Teletrabajador empresario: es aquel que crea una empresa desde su casa con su ordenador, el cual, ofrece servicios sin limitaciones por lo que, se halla en una nueva era digital.

1.2. Siniestros laborales frente al derecho de los teletrabajadores

Como punto de introducción la siniestralidad, se refiere a la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales relacionadas con la actividad profesional. Ha habido muchos accidentes en diversos campos profesionales a lo largo de los años. Por lo tanto, según (Universidad, 2018), se considera como un accidente:

- Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo
- Los que sufra el trabajador, en o como, consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que, se ejecuten las funciones propias de dicho cargo.
- Tareas, que se produzcan en determinadas circunstancias o como consecuencia, aunque sean distintas de su categoría profesional, los trabajadores las realicen de forma espontánea de acuerdo con las órdenes del empleador o para el normal funcionamiento de la empresa.
- Un trabajador que padezca una enfermedad por motivos de trabajo, siempre que, se demuestre que la enfermedad es íntegramente causada por el trabajo.
- La enfermedad o defecto anterior de un trabajador, se ve agravado por la lesión que constituye un accidente.
- Las consecuencias de un accidente que cambien de naturaleza, duración, gravedad o terminación por enfermedad concurrente, que constituyan una complicación provocada por un proceso patológico determinado por el propio accidente, o que tengan su origen en condiciones adquiridas en un nuevo entorno.

Si bien es cierto, el accidente de trabajo según el Código de Trabajo en su artículo 348 menciona que los accidentes laborales, se refieren a las emergencias imprevistas que provocan lesiones o disfunciones físicas en los trabajadores por motivos o resultados laborales de igual forma, se encuentra tipificado en si artículo 349 del código de trabajo, se menciona enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Por lo tanto, con base en la proposición del teletrabajo, no existe un acuerdo tácito en la legislación, pero generalmente, se menciona en regulaciones auxiliares como los acuerdos ministeriales. Por supuesto, en la actual ley de emergencias sanitarias solo, se consideran algunos aspectos de esta normativa. En este tipo de trabajo, se tiene en claro que este método incluye todos los derechos de los trabajadores que trabajan presencialmente, así lo estipula el código de trabajo en sus artículos 23.1 y 346.

Ciertamente, en las leyes existen derechos de los trabajadores, por medio de, los cuales, el teletrabajador también, hace uso de los mismo, pero aquí nace una pregunta ¿Qué pasaría si un teletrabajador sufre un siniestro de trabajo; Por tanto, hay muchas respuestas: no está claro quién si el trabajador o el empleador fracasa?, se refiere al trabajo a distancia de una persona a través de la telemática o más en general a través de las telecomunicaciones, el concepto de trabajo a distancia es muy amplio, por lo que absorbe cualquier definición al respecto: existen tantos manuales, artículos o documentos; se examinen sobre la materia o como autores investigados pero ciertamente, es difícil encontrar una definición precisa y clara de lo que, se entiende por teletrabajo (Raúl, 2007).

Para ejemplificar lo antes dicho, se presenta algunas de las definiciones encontradas:

- Forma de trabajo a distancia en la que el trabajador utiliza, desde su domicilio, herramientas informáticas y de telecomunicación para comunicar con su empresa. (Diccionario Enciclopédico, 2003)
- El concepto de teletrabajo, se vincula exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización defunciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad. (Raymond, 2003)
- Forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades (tratamiento, transmisión y acumulación de información; gestión de recursos; ventas y operaciones comerciales; consultoría y auditoría; diseño, traducción, etcétera.), se realiza a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa (Gray, 1995).

Dicho esto, los derechos de los teletrabajadores frente a un siniestro quedan en un supuesto derecho, doctrinariamente existen derechos sí, pero carece de normativa para algo importante, es necesario algo más aplicativo para velar por los derechos de los teletrabajadores frente a un siniestro.

1.3. Teletrabajo como fuente de trabajo

El desempleo y el subempleo, son problemas estructurales en la economía ecuatoriana y no han sido resueltos antes ni después de la dolarización, en Ecuador el desempleo es una preocupación porque los desempleados no cuentan con seguro u otro tipo de protección social. Según (Espín, 2013) El grave problema del déficit de oferta ha provocado un aumento de la tasa de desempleo en el país, lo que pone en alerta a la sociedad ecuatoriana. En particular, los empresarios, las instituciones educativas y los nuevos profesionales, se concentran en crear oportunidades de empleo, promover el desarrollo económico y brindar a aquellas personas que no cuenten con estudios de segundo o tercer nivel y requieren de una estabilidad laboral.

Es importante dentro de los puntos preponderantes que el teletrabajo como tal en la región sudamericana no muestra el comportamiento que aparece constantemente en el mercado laboral de cada país, sino que es una opción laboral con potencial disponible como forma de creación de empleo para personas que por su condición no consideran importante el salir de sus hogares o llegar hasta una oficina fija, esto permite a la empresa observar poco a poco que los trabajadores remotos les permiten reducir costos operativos, como electricidad, Internet, espacio físico, limpieza, etc., porque los trabajadores remotos no necesitan una oficina o lugar dentro de la empresa para cumplir con sus ocupaciones. (Espín, 2013)

Esta problemática, se deriva de la realidad que advertimos cada día en diferentes ciudades del país. Por un lado, la tasa de desempleo es la misma, los nuevos profesionales completan sus estudios y se preocupan de que hacer luego, a donde acudir y solicitar empleo, de igual manera, quienes no tienen ningún tipo de estudio específico. Por lo que, creen que sus oportunidades son muy limitadas y quienes brindan pocos trabajos están operables; se relacionan principalmente con la limpieza y otras formas de empleo.

Como se mencionó, debido al desarrollo de la tecnología y las computadoras en todo el mundo, el auge del teletrabajo que ocurre en los últimos años, y tener

trabajadores remotos ya no es una idea exorbitante. Cualquier actividad, se genera bajo una supervisión; evita abusos e incumplimientos por parte del personal relacionado. Las legislaciones en su mayoría son antiguas y no contemplan estas novedades que introduce la modernidad, por lo que, se actualiza e incorpora al teletrabajo para proteger a todos aquellos que, se embarquen en el mismo (Saffi, 2015).

1.4. Teletrabajo salud y seguridad

Es muy importante considerar la salud, la higiene y la seguridad, porque son normas diseñadas para proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores, y porque están protegidas por las más altas normas de la República del Ecuador, por lo que con el fin de cumplir con todas estas, es decir, para cumplir con la seguridad y salud, existen varias las leyes y reglamentos, están diseñados para regular el trabajo para asegurar condiciones dignas y de trabajo, porque en la legislación, se encuentra tipificado en los acuerdos ministeriales la modalidad de teletrabajo en forma general, dado que en el artículo 13 del acuerdo ministerial No. MDT-2016-19 menciona que los empleadores son responsables de velar por la salud y seguridad ocupacional de los trabajadores remotos.

El lugar donde, se realice el teletrabajo cumple con las condiciones de salud y seguridad estipuladas en las leyes y normativas vigentes. El empleador informa al teletrabajador/a de los reglamentos que sobre la materia disponga la empresa. El teletrabajador/a acata y aplica correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que, la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

El riesgo de teletrabajar

Aunque en la Unión Europea y en distintos países del mundo, se ha tratado de desarrollar estadísticas sobre el teletrabajo, es difícil conseguir datos sobre las diferentes situaciones y condiciones de teletrabajo (Escalante, Cendrós y Urdaneta, 2006). Según estos autores, "entre riesgos se precisan estudios verticales mejor

planificados sobre estrés, tensión, trastornos musculoesqueléticos y aislamiento y pautas de horario laboral en diferentes tipos de teletrabajo".

Esta modalidad requiere de nuevos liderazgos y el desarrollo de una nueva cultura que implican riesgos hacia los trabajadores, tales como: trauma acústico, fatiga visual, stress, deformaciones por posturas inadecuadas, fatiga muscular y de garganta, sensación de que "nadie escucha", sensación de aislamiento por pérdida de contacto con pares, adicción al trabajo, invasión a la privacidad, entre otros (Motta, 2004, p. 10-11).

El teletrabajo está desactualizado del concepto tradicional de subordinación según, el cual, el trabajo, se realiza bajo el control del empleador. Es necesaria una nueva forma de pensar entre la dirección y los empleados para que el control y seguimiento no se base en la existencia del lugar de trabajo, sino en la calidad de los resultados. (Valenzuela, 1998)

Accidente de trabajo común y por teletrabajo

Esta teoría busca profundizar el concepto de lesiones y accidentes laborales. Se refiere a hechos distintos de los trabajadores, que suelen ser imprevistos y accidentales, que en forma inmediata o mediata produzca un daño a la integridad psicofísica del trabajador que le signifique una disminución en su capacidad de ganancias causado por accidentes o fuerza mayor, y no es producto de la exposición intencional o grave de responsabilidad de la víctima o de un tercero extraño (Goldin, 2013).

En cuanto a las enfermedades ocupacionales, se sostiene que, la idea de desarrollode un proceso generalmente lento, gradual, paulatino e insidioso avanza en la salud de los trabajadores hasta convertirse en un obstáculo. Por lo que, se exige la obligación de responder ante una emergencia laboral (Goldin, 2013). La diferencia entre estas dos emergencias, se determinan en términos de la forma en que, se ve afectado la salud, porque la enfermedad ocupacional en sí misma, se manifiesta como una desgracia gradual, más que como una emergencia

inoportuna.

Por tanto, es necesario distinguir entre condiciones profesionales o laborales y condiciones de no responsabilidad relacionadas con la ejecución de tareas o ambiente de trabajo, estas condiciones, se refieren a enfermedades causadas por la no intervención laboral. La primera categoría corresponde a las enfermedades y accidentes laborales descritos anteriormente. Sin embargo, Díaz mencionó lo que consideró higiene y seguridad, y la higiene, se denominó “el estudio de contaminantes físicos, químicos y biológicos que provocan cambios reversibles o permanentes en el ambiente laboral”.

Además, el Comité conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), han establecido metas de seguridad y salud ocupacional. El objetivo de la salud ocupacional es promover y mantener en la mayor medida posible el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores en todos los trabajos, evitar que las condiciones laborales causen algún daño a su salud; protegerlos de agentes perjudiciales para su salud en el trabajo. El riesgo de venir; disponer y dejar que los trabajadores realicen el trabajo que, se adapte a sus capacidades físicas y psicológicas; en definitiva, adaptar el trabajo a la persona y a sus actividades.

Sin embargo, existe otro método llamado teletrabajo. Tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones. La diferencia es que solo cambia el lugar de trabajo y es para la comodidad del hogar, pero hay varios factores que hacen varias preguntas. Uno de ellos, se trata de accidentes de teletrabajo. Si bien los empleadores son responsables de verificar si el lugar de trabajo de sus trabajadores es suficiente para las actividades normales, si el empleador ingresa a la casa de los trabajadores remotos, se viola su derecho a la privacidad. (Valenzuela, 1998)

Aun así, ningún tipo de profesión o prestación de servicios está exenta de sufrir una contingencia profesional. Ahora bien, por la propia naturaleza del teletrabajo, resulta complejo dilucidar ciertos aspectos vinculados al accidente de trabajo que tiene lugar en torno a la figura del teletrabajador. En particular, uno de los temas

más controvertidos que surgen a la hora de evaluar los accidentes laborales de los trabajadores remotos está relacionado con los accidentes que, se producen en el domicilio de los empleados

En efecto, es necesario preguntarse si la presunción de accidentes ocurridos durante las horas de trabajo y los lugares de trabajo prevista en la legislación laboral se aplica siempre y sin excepción, independientemente de las características del servicio prestado o, en caso contrario, se aplican determinadas restricciones o leyes, o si, por el contrario, se admiten al respecto ciertas limitaciones o matizaciones lícitas, en función del tipo de actividad, que en cada caso se desarrolle.

Como, se mencionó anteriormente, si bien el accidente ocurrió en la jornada laboral y lugar donde, se prestó el servicio, para darse cuenta de que, se ha roto la conexión profesional del daño sufrido, no solo es posible admitir la fuerza mayor, fraude o negligencia grave del trabajador lesionado, o reconocer la excepción de fuerza. Las actividades realizadas son completamente ajenas a terceros intermediarios, también, se incluyen otros factores o circunstancias con suficiente valor probatorio para demostrar que el daño causado no tiene nada que ver. con el trabajo realizado (Rawmond, 2003)

Finalmente, ante esta situación, se aprecia que, en la actualidad, debido a la naturaleza de las actividades que realizan los trabajadores remotos, es difícil introducir elementos correctivos que configuren el alcance del empleo asumido por accidentes. Sufrir lesiones en el momento y el lugar de trabajo. Por lo tanto, en la práctica, la única herramienta de prueba no profesional que refleje razonablemente que los trabajadores remotos sufrieron lesiones en el hogar; conlleva el utilizar características que permitan inferirlas según el tipo y la naturaleza de la lesión, se descartó como laborales aquellas cuyas características permitan deducir que no guardan relación alguna con el trabajo realizado. (Bernardina, 2013).

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

En la siguiente investigación obedece a la estructura del paradigma crítico propositivo dado que, en base a este medio, se somete a analizar diferentes ideas o contextos jurídicos en base al teletrabajo y su derecho al momento de sufrir un siniestro de trabajo, se tiene en cuenta la perspectiva de jurisprudencia y teorías, e interferir con los derechos legales de los trabajadores remotos, y analizar los vacíos legales en las leyes con base en las quejas del teletrabajo. Se establece un rango de alcance hacia las masas obreras para la aplicabilidad de sus derechos laborales constitucionales.

Así, se obtiene el tipo de investigación, se emplea el alcance descriptivo, por ende, se toma en consideración el enfoque real social conforme a la aplicación de la normativa legal adecuada suceso trágico laboral, por lo cual es importante tener conocimiento doctrinario, normativo, lo suficiente para deducir de manera jurídica y técnica en relación con la experiencia sensorial dialéctica, que fomente las ideas de expertos laboristas en la materia.

La presente investigación utiliza la ruta cualitativa, para reunir información, datos, se somete a la entrevista al conocimiento de expertos jurídicos, los cuales, se infunde sobre los problemas y puntos importantes que generan una controversia del tema propuesto, con la esperanza de aclarar cualquier duda de lo que, se intenta analizar.

A la vez, se aplica un método teórico-práctico en fundamento a un lineamiento inductivo-deductivo, se intenta fraccionar el problema real dentro de un punto general y en base a esta descomposición, se analiza individualmente los elementos del problema, para generar una delimitación de cada uno de ellos, finalmente, unificarlos en una masa homogénea, para de esta forma tener un concepto íntegro del problema.

En base a las distintas modalidades que, se aplican en la investigación, en base a las entrevistas en el lugar de los hechos a juristas expertos en materia laboral, estos

han recolectado casos jurídicos en tiempo real para la manipulación de la muestra, dadas por los expertos del tema que, se trabaja con el hecho de sacar lo esencial que infieran al respecto de los derechos laborales de trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo frente a los siniestros laborales. En base a datos documentales, se busca mantener una investigación clara y precisa, se parte de medidas jurisprudenciales en donde, se disipe con claridad la aplicación de normativa.

2.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación propuesta, se ejecutaron 3 entrevistas a profesionales del derecho, como base a los expertos en el área laboral y también a teletrabajadores debido a sus conocimientos que se sujetan muy bien con el tema de la investigación, sin embargo, es esencial tomar en cuenta, que las entrevistas se realizan a un número impar de población, en este caso son 5 entrevistas realizadas y aplicadas, los cuales, arrojarán resultados que se verifiquen y sean eficientes en la investigación. Se realiza un pilotaje con preguntas sencillas sobre las condiciones del teletrabajo en materia laboral, con el análisis de las experiencias de los entrevistados para de esa manera sintetizar los datos reales ante las condiciones de los teletrabajadores.

2.2. Población y muestra

La población, se genera a través de un muestreo por conveniencia, bajo una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio; se establece una muestra de acuerdo con el acceso, que se posee y la disponibilidad de las personas que son partícipes de la muestra. Por lo que, se seleccionó a cinco juristas laborales, cinco profesionales en otras áreas y cinco teletrabajadores. Estos sucesos acontecieron mediante la entrega de un cuestionario o entrevista estructurado de 8 preguntas.

Cuadro 1. Profesionales entrevistados

Nombre del profesional	Especialidad
Juan Carlos Aguirre	Ab. Administrativo
Silvia Sánchez	Ab. Corporativa
Santiago Espinoza	Ab. Estudios legislativos y parlamentario

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Expertos entrevistados

Nombre del profesional	Especialidad
Daniela Salgado	Laboral
Carolina Dávila	Laboral
Arturo Estudillo	Laboral

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3. Teletrabajadores entrevistados

Nombre del profesional	Especialidad
Edison Núñez	Ingeniero Matemático
Jonathan Echeverría	Psicólogo
Jaime Vargas	Abogado

Fuente: Elaboración propia.

En base al ámbito propositivo de la investigación, es importante, se manejen criterios jurídicos respecto del derecho de los trabajadores de que laboral por teletrabajo, a fin de determinar la aplicación de la norma correcta y lo que mejor favorezca a los trabajadores de esta modalidad, sin embargo, existe derechos integrados en la norma legal y se garantiza el cumplimiento.

Como primer objetivo analizado, se investigó doctrina en base a los derechos laborales en trabajadores que prestan sus servicios por teletrabajo, arroja datos técnicos que demuestren su vulnerabilidad en siniestros laborales.

Como siguiente objetivo, se diagnosticó la situación de derechos laborales de las personas que prestan servicios a través del trabajo a distancia ante accidentes laborales, y considerar su vulnerabilidad con la ayuda de trabajadores a distancia.

En cuanto al tercer objetivo, para el logro de este objetivo, se establece la ayuda de entrevistas con expertos y abogados en el campo laboral, se determina las demandas laborales de las personas que son atendidas a través del teletrabajo y las que están protegidas.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1. Presentación de los resultados

En la presente investigación muestra una carencia de ley frente a los siniestros de trabajo, y se muestra la desigualdad de trabajadores comunes y teletrabajadores, por ende, se necesita una ley expresa solamente para los teletrabajadores, los cuales, reflejen sus derechos como tal, son vulnerables a cualquier tipo de siniestro, y se demostró que fue durante un horario laboral y no un siniestro común de la vida cotidiana, sin embargo, se necesitara verificar el cumplimiento de una ley en específico para los teletrabajadores.

Cuadro 4. Información lograda a través de la entrevista 1

Preguntas	Experto en derecho laboral Daniela Salgado	Experto en derecho laboral	Experto en derecho laboral Arturo Estudillo	Análisis
¿Conoce la figura de teletrabajo?	La figura de teletrabajo no es una figura realmente nueva en la legislación, sin embargo, se pone en práctica desde la pandemia.	Si, efectivamente, el código de trabajo a normado esta modalidad no como un contrato laboral sino una modalidad contractual, la cual, el trabajador realiza sus labores en casa no necesariamente asiste a la empresa sino lo hace desde algún lugar accesible que esté disponible para el trabajador.	Si, es una forma de prestación de servicios profesionales no presencial fuera del domicilio o lugar de trabajo en jornadas ordinarias o especiales. Se utilizan medios tecnológicos a fin de cumplir con la naturaleza del trabajo.	En base a las entrevistas hechas a los expertos, nos mencionan que el teletrabajo es una modalidad contractual, la cual, el teletrabajador posee derechos y deberes al momento de contraer un contrato laboral.
¿Tiene conocimientos de los derechos de los teletrabajadores?	Los teletrabajadores al igual que los trabajadores de manera presencial tienen los mismos derechos, ellos simplemente, se acogen a otra modalidad de trabajo y realizan el trabajo en la casa.	El teletrabajo es una modalidad contractual tiene los mismos beneficios del contrato laboral, porque la persona que ingresa a la modalidad de teletrabajo primero suscribe un contrato laboral sea indefinido o alguna otra forma, el cual, lo va a manejar por teletrabajo tiene los mismos beneficios.	Si, son los mismos derechos que tiene un trabajador que desempeña sus funciones en las instalaciones designadas por su empleador.	Cabe mencionar que los derechos de los teletrabajadores nos mencionan que son los mismos por el mismo hecho que están ligados a un contrato de trabajo y estos reciben los mismos beneficios del contrato laboral solo que desempeñan sus funciones fuera de las instalaciones de donde trabajan ya sea desde su hogar u otro lugar designado.
¿Cree que debe existir un derecho expreso sobre los teletrabajadores?	Los siniestros laborales en el caso del teletrabajo serían los mismos en el tema del trabajo presencial, pero se considera que la persona que realiza teletrabajo está expuesta con problemas de vista, postura, columna, problemas como trastornos psicológicos por el	Si, esta normado bajo el código de trabajo, por ejemplo, en la ley de seguridad social si el trabajador dentro de la realización de sus labores está en el horario de trabajo sufre un siniestro, ya se existe una descarga de energía, y se	El trabajo que realicen dentro o fuera de oficina no les da un derecho expreso a los teletrabajadores.	Existen varios argumentos, el derecho expreso, que se habla si existe; a que se dé el mismo trato a un trabajador en modalidad presencial, sin embargo, no existe algo claro en la ley debido a accidentes laborales de este tipo

	hecho de estar cerrado en la casa.	electrocuta tiene un accidente laboral		
¿Sabe si los teletrabajadores cumplen su horario establecido?	El teletrabajador realiza más actividad que le trabajo presencial, ellos tienen el trabajo en su casa tienen que realizar actividades del hogar y mezclan estas actividades.	La verdad que no, porque el mismo hecho que no acuden presencialmente a realizar sus labores, muchas veces realizan a medias o sobrecargan su trabajo, por lo que muchas veces trabajan más de 8 horas o menos de 8 horas.	Si, las jornadas designadas por su empleador que son presenciales, semipresenciales, parciales o tiempo completo en teletrabajo.	Se evidenció que hay varios comentarios, los teletrabajadores estarán cumplir sus funciones, pero siempre va a existir personas que no las cumplen debido a que no están en constante observación por sus jefes.
¿Usted considera que el teletrabajo es un trabajo más seguro y práctico?	Si sería seguro porque tiene sus ventajas, depende del trabajo que realiza la persona porque hay actividades que no son de manera presencial y otros, que si se efectuaría de manera presencial.	Depende mucho de la actividad laboral que utilice, por ejemplo, una actividad física es presencial, se lo aria presencial, pero si es una actividad que se realiza desde un computador y tiene riesgos por salud es una buena opción para que laboren por teletrabajo	En algunos casos es seguro, todo depende del giro comercial de la compañía.	Todo depende del tipo de actividad que realizan los teletrabajadores, porque va a existir actividades, que se recomiendan, se hagan de manera presencial pero el teletrabajo ha dado de que hablar por la acumulación de trabajo.
¿Cree que es más seguro laborar por teletrabajo?	Laborar por teletrabajo, se considera en cierto ámbito necesario e innecesario. Por lo que se da un trabajo mixto es decir como el coworking; ir a la oficina el tiempo necesario.	Existe varios criterios por lo que no sabría qué pasa si existe un accidente dentro de mi casa, se consideraría como un accidente común o laboral en cambio dentro de las instalaciones ya estaría más claro ese accidente en horas de trabajo.	En épocas de pandemia sí.	Existen criterios divididos debido a que, no se sabe con certeza lo que pasa a la hora de realizar las actividades laborales con normalidad, por lo que, en caso de existir un siniestro, no se puede comprobar que fue dentro del horario de trabajo.
¿Cree usted que el teletrabajo daña la salud del teletrabajador?	Si la daña, definitivamente, por ejemplo, problemas, en la vista, espalda, incluso digestivos, por estar mucho tiempo sentados, por lo que se pretende que le trabajo posea pausas activas.	Si pudiese por el mismo hecho de recibir una sobrecarga, o un daño visual, el cual, se le consideraría como siniestro laboral.	En época de pandemia los beneficios son mayores, por lo que no afectara a la salud.	Debido a estas épocas de pandemia sería mucho mejor trabajar desde el hogar, pero si se sufre alguna falla en la vista, dolor de columna, recibir cargas de electricidad estarían vulnerables a cualquier suceso

				de ellos y no les sería factible laborar por este medio.
¿Cree usted que el teletrabajador recibe todos los beneficios de ley?	Según lo establecido por la ley si, sin embargo, en época de pandemia debido al alto grado de demanda académica y laboral, se consideraría adecuado un valor extra.	Los beneficios de ley se encuentran normados, por ende, solo se trabaja desde un lugar distinto a la empresa, pero en caso de existir una sobrecarga laboral, no se consideran horas extraordinarias.	Recibe los mismos beneficios de ley que cualquier otro trabajador.	Reciben los mismos beneficios de ley que un trabajo de manera presencial, sin embargo, existe caso en los cuales no lo hacen por la carga de trabajo por el hecho de estar en la casa u en otro lugar que no sea la empresa donde labora.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5. Información lograda a través de la entrevista 2

Preguntas	Profesional Juan Carlos Aguirre Márquez Abogado administrativo	Profesional Silvia Sánchez Abogada corporativa	Profesional Santiago Espinoza Abogado estudios legislativos	Análisis
¿Conoce la figura de teletrabajo?	Si, es la modalidad de trabajo por medios telemáticos	si	Es un poco común en la actual sociedad, por lo que la misma tuvo que adaptarse de una manera ágil y sin el conocimiento debido	Dado que el teletrabajo es una modalidad y es conocimientos de muchos, es importante señalar, que el teletrabajo se ha pronunciado por el hecho de la pandemia
¿Tiene conocimientos de los derechos de los teletrabajadores?	Si, los derechos de los teletrabajadores son los mismos que cualquier trabajador, trabajo digno, remuneración justa, entre otros.	si	Sino existía un conocimiento debido, imperantemente se conoce a fondo de los derechos de un teletrabajador	En base a los criterios, se entiende que los derechos de los teletrabajadores son los mismo que los que laboran presencialmente
¿Cree que debe existir un derecho expreso sobre los teletrabajadores?	No, los derechos y obligaciones son como la de cualquier trabajador, igualdad ante la ley.	No, porque realmente ya los tienen, corresponde puntualizar obligaciones de los teletrabajadores	Antes que un derecho, en primer lugar, se considera a la capacitación de cuidados laborales; para qué el individuo posea un mayor conocimiento y logre exigir los derechos adecuados.	Según varios argumentos, los derechos de los trabajadores están expresos, pero se necesita puntualizar otros puntos como obligaciones o capacitaciones para que laboren por este medio para que así tengan una igualdad total de la ley
¿Sabe si los teletrabajadores cumplen su horario establecido?	Dentro de los derechos de los trabajadores en general, se encuentra el establecimiento de una jornada de trabajo. Lamentablemente no en todos los casos es respetado por el empleador, sobre todo durante la pandemia COVID 19	La forma de saberlo es verificar si cumplió con sus tareas asignadas del día	En un inicio existen horarios, la situación es que s el trabajo lo cumpla a cabalidad	Existe varios motivos por, el cual, se da incumplimiento, pero la mayoría de los teletrabajadores no cumplen sus labores a cabalidad por el hecho de estar en casa.
¿Usted considera que el teletrabajo	Al igual que todos los trabajos en la actualidad debido a la	Depende del oficio del trabajador.	Es un trabajo a prueba, que faculta un nuevo estilo de vida	Es una modalidad nueva para algunos y para otra ya no, sin

es un trabajo más seguro y práctico?	pandemia ningún trabajo es seguro, sin embargo, la opción del teletrabajo ha permitido mejorar el rendimiento en muchas empresas.		acorde a las realidades actuales que nos enfrentamos y atravesamos, por lo cual es demasiado premura para las personas se adapten con facilidad	embargo, este tipo de trabajo ayuda en el rendimiento personal en base a la actividad realizada.
¿Cree que es más seguro laborar por teletrabajo?	En cuanto a los riesgos del trabajo, en la modalidad de teletrabajo, se reducen los mismos por lo que a mi parecer el teletrabajo es más seguro que el trabajo presencial.	Depende del oficio del trabajador, se determina si es más seguro o no realizar la labor desde casa	De ninguna manera, se iguala a lo cotidiano, todo es un proceso de adaptación y costumbre.	Dado que el teletrabajo es un medio por, el cual, nos protegemos de una pandemia, también, somos vulnerables a varias cosas, pero no deja fuera el trabajo presencial debido a que no existiría carga psicológica.
¿Cree usted que el teletrabajo daña la salud del teletrabajador?	El teletrabajo como tal no daña la salud del trabajador y permite redistribuir de mejor manera las actividades; sin embargo, el no respetar jornadas de trabajo por parte del empleador acarrea problemas de salud, al igual que malas posturas o irritación en los ojos, al utilizar medios telemáticos.	No	No necesariamente daña, pero da indicios de estrés y preocupación ante la carga laboral y tiempos limitados para el cumplimiento de tareas.	Según argumentos el teletrabajo daña la salud del trabajador ya sea por la aparición de estrés, problemas de postura, irritaciones en los ojos, pero para otros es mucho mejor laborar a distancia
¿Cree usted que el teletrabajador recibe todos los beneficios de ley?	Creo que, si recibe los mismos beneficios de ley que el trabajador común, pero personalmente, se gasta más como servicios de internet, consumo de alimentos, luz eléctrica, agua, entre otros.	Si, y en caso de no tenerlos, se genera una carta de queja, ya que se cumple los mismos roles y horas de trabajo.	Un desconocimiento total, simplemente, se cumplen los contratos acordes de cumplir los mismos.	Se cree que, si tienen los beneficios, pero por otro lado gastan ya sea de luz, internet, sin embargo, cumple con el contrato laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 6. Información lograda a través de la entrevista 3

Preguntas	Teletrabajador Edisson Núñez Ingeniero matemático	Teletrabajador Jonathan Echeverría Psicólogo	Teletrabajador Jaime Vargas Abogado	Análisis
¿Usted tiene conocimiento de lo que consiste ser un teletrabajador?	sí, es una modalidad de trabajo que ayuda a no tener contacto con personas en este caso enferma con el COVID-19.	Si, es una modalidad un poco más cómoda.	Si, es una modalidad de trabajo por, el cual, se ha puesto en práctica por el hecho de esta pandemia.	El teletrabajo para muchos es una modalidad de trabajo más adecuada al momento, que se padece.
¿tiene conocimiento de sus derechos laborales cuando desempeña el teletrabajo?	Si, solo sé que recibo los mimos beneficios de ley.	No, no estoy al tanto de ello.	En realidad, no estoy muy claro, pero tengo idea, que se asemejan con los derechos enmarcados en la Constitución, código de trabajo LOSEP.	De acuerdo con las entrevistas existe un poco de desconocimiento, solo se aferran a lo que dice el código de trabajo.
¿considera que en la ley existe una figura legal sobre sus derechos en base al teletrabajo?	No	Si, considero que sería bueno saber cómo estoy protegido.	Los derechos del trabajador siempre estarán enmarcados con la Constitución, estarán tener alusión con la misma.	De acuerdo con los entrevistados los derechos, se encuentran enmarcados, pero no saben con certeza como están protegidos y como se aplicaría esa ley
¿Cuánto tiempo lleva laborando bajo la modalidad de teletrabajo?	8 meses	7 meses me encuentro en este puesto de trabajo.	Alrededor de 9 meses antes de la pandemia y en el tiempo del Covid-19.	Debido a la pandemia, se observa que muchos trabajan de manera telemática
¿considera que el teletrabajo es un trabajo más práctico y seguro?	Si, debido a temas de pandemia	Si, por épocas de pandemia como es en este caso	Si, no me arriesgo a ser contagiado, aunque existe otros motivos por, el cual, no estaría tan de acuerdo	Es más seguro por épocas de pandemia, sin embargo, existen otros tipos de problemas ya sea estos de carácter natural o por mucha carga laboral
¿Siente que corre menos peligro en su integridad laborando desde su hogar?	Si	Si, aunque a veces es un poco complicado estar sentado mucho tiempo	Un poco, porque, también, se considera a la afectación por otros tipos de accidente no solo del virus Covid-19.	De acuerdo con los entrevistados, no solo sería el problema de la pandemia sino, pasar mucho tiempo sentado, tener problemas físicos debido al exceso de tiempo que

				estamos sentados
¿tiene algún problema al momento de trabajar ya sea de salud u otro en especial?	No, por el momento no he tenido ningún problema	A veces me duele la espalda o la visión, pero de ahí, ningún problema mayor	Por el momento no, pero afectara en un futuro la salud cerebral, visual, en las circunstancias de estar todo el día a un computador	Este problema, se enmarca debido a las altas horas frente a una computadora, se sobrecargan de actividades y afectan en un futuro su salud o más bien tener problemas cervicales, lumbares, etc.
¿cree usted que recibe todos los beneficios de ley en teletrabajo?	No, debido que, a veces trabajo más de las horas establecidas y no recibo un beneficio	Si, por el hecho de trabajar con un contrato de trabajo	Por el momento los mismos beneficios son los adecuados, sin embargo, hay ocasiones, que no se nos remunera el trabajo de una manera limpia y licita.	A veces el trabajo no es remunerado como parece, por el hecho de estar fuera de la empresa o en su casa, trabajan más de las horas contratadas.

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Análisis General

Respecto a los derechos de los teletrabajadores que sufren siniestros laborales a la hora de sus actividades normales, se entiende que existe una falta de conocimiento por el hecho que saben que el código de trabajo es quien respalda su trabajo, mas no saben cómo se lo aplicó, sin embargo, no existe un conocimiento total de sus derechos al momento de consignar un accidente en el horario laboral.

Con relación a las normas y a los acuerdos, que se dieron en base al teletrabajo no, se aplica un derecho real o tácito para los teletrabajadores al momento de sufrir un siniestro dentro de las horas establecidas, sin embargo, existe cargas laborales de mayor cantidad que de una forma presencial. Por lo que, existen varios argumentos, algunos toman inclusive los mismos beneficios de ley del código de trabajo para subsanar cualquier inconveniente, que se dé a los teletrabajadores.

La aplicación de una norma expresa específica para los teletrabajadores, se reconoce que no existe una proporcionalidad en la aplicación de normas debido a que solo manejan el teletrabajo como una modalidad mas no como un trabajo estable y seguro.

En base a la desigualdad que existe frente a los trabajadores de manera presencial con los que laboran por teletrabajo, se logra identificar que existe mucha más carga laboral entre teletrabajadores debido a que consideran que están en el hogar y están como en un descanso sin tener conciencia del daño que les causa ya sea a su visión o de índole psicológico

3.3. Criterios jurídicos del análisis general

Desde la perspectiva del problema que suscita en la presente investigación se da a conocer lo siguiente: el problema de la investigación tiene un punto importante debido a la aplicación de la norma expresa en base a los siniestros laborales, que se susciten al momento de realizar las actividades normales de trabajo, dicho esto existen varios argumentos ya sea por expertos, profesionales y los mismos teletrabajadores, si bien es cierto existe el código del trabajo y los acuerdos ministeriales, pero ninguno habla acerca de un accidente efectuado en teletrabajo.

Sin embargo, por medio de la presente investigación, se quiere analizar como los derechos de los trabajadores que laboran presencialmente surten el mismo efecto en los teletrabajadores y plantear la posibilidad de que exista algo tácito para este tipo de trabajo. Con la finalidad de observar el cumplimiento laboral de los teletrabajadores, sepan sobre su protección frente a cualquier situación, por el hecho de ser teletrabajador algunos tienen mucha carga horaria y poseen a veces daños en su salud.

El problema de la investigación se plantea en el sentido que en la aplicación de las normas del código de trabajo solo hablan del contrato de trabajo, más no son de un contrato de teletrabajo, se queda como modalidad de trabajo, se pone en riesgo ciertos derechos o más bien existiría una vulneración más amplia en estos derechos.

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica y jurídica ante los derechos laborales muestra una falencia ante el cuidado de los profesionales, que se encuentran en el campo laboral ante la modalidad de teletrabajo en caso de accidentes laborales. Sin embargo, existen leyes que dicen que los teletrabajadores reciben los mismos beneficios de ley, pero esto no impide que los teletrabajadores sean vulnerables al momento de contraer un contrato de trabajo basado en los mismos derechos que tiene un trabajador común por lo que es importante tener en cuenta ciertos puntos carentes de información legal sobre los teletrabajadores.
- Se establece que los siniestros laborales en la modalidad de teletrabajo a pesar de no ser hechos constantes, se origina una vulneración de derechos muy grande porque el teletrabajador cumple sus funciones del día, pero a veces les recargan de más actividad laboral y mucha más presión, por el hecho de trabajar fuera de los establecimientos presenciales.
- Se diagnostica la situación de derechos laborales en los profesionales que laboran mediante teletrabajo, que algunos teletrabajadores sufren siniestros dentro del mismo por la gran carga de trabajo que poseen algunas empresas con el simple hecho que hacen trabajo en casa los cargan con más horas de trabajo al día, hasta llegar al punto de trabajar en la noche y sin ser remunerados.
- En relación a las nuevas reformas que ha sufrido el código de trabajo, se entiende que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios, que se utilizó como soporte las tecnologías de la información pero, no se habla de que pasaría si sufren un siniestro laboral, que se aplicaría, por ende el empleador utiliza a su defensiva que fue un accidente común mas no en horas de trabajo o que ya tuvo problemas ya sea

cervicales, de vista antes de trabajar en esta innovadora modalidad.

- Como se planteó la idea o los elementos necesarios para la discusión de los resultados obtenidos , se ha llegado a concluir que, el problema radica sobre la ley, deja un vacío para posibles derechos no protegidos para los teletrabajadores, por tanto, existe posiciones en, las cuales, dicen que si poseen todos los derecho, no cubre los mismos derechos, que se manifiestan en la ley por el hecho de trabajar fuera de la empresa o donde presten sus servicios, es importante tomar en cuenta las horas laborables adecuadas, o la misma carga laboral que afecta a su salud.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable tomar en cuenta cada punto vulnerable del teletrabajador como lo es la salud por sufrir siniestros laborales en sus horarios establecidos es por ello por lo que queda a libre albedrío para futuros análisis sobre la profundización en base a la protección de la salud de los teletrabajadores por lo que no existe una norma específica que los cubra.
- En esta modalidad de trabajo, que se ha efectuado en tiempos de pandemia, fueron muchas las personas que laboraron por vía telemática, en algunos casos laborales sus derechos fueron respetados, mientras que en otros no; lo que derivó a que el profesional acepte las nuevas condiciones con tal de no perder su trabajo y son vulnerables. Por lo que se recomienda un seguimiento y control de los derechos y obligaciones de los profesionales en el área evaluada.
- Como última recomendación es necesario continuar contra la lucha de las injusticias que existen de los grandes hacia los pequeños, para que no haya una explotación laboral o una sobrecarga de actividades laborales y ser remunerados y tratados por igual así sea una modalidad de trabajo diferente, no nueva, sino una modalidad a la que, mucha gente se adapte.

BIBLIOGRAFÍA

Bernardina, M. (2013). *Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología* .

Redalyc

Buira, J. (2012). *El Teletrabajo , Entre el mito y la realidad*. Barcelona : UOC.

Catala, R. P. (14 de Noviembre de 2017). *La Proteccion de Derecho a la Intimidad del Teletrabajador*. Obtenido de file:///C:/Users/Alejandro/Downloads/2918-Texto%20del%20artículo-9037-1-10-20180109.pdf

Coba, G. (14 de Marzo de 2020). *Primicias*. Obtenido de Primicias: <http://www.primicias.ec/noticias/economia/ecuador-teletrabajo-prevencion-coronavirus/>

Comercio, E. (19 de Marzo de 2020). *El Comercio* . Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-teletrabajo-empresas-coronavirus-trabajadores.html>

Diccionario Enciclopedico. (2003). Colombia: Larousse.

El Productor. (16 de Marzo de 2020). *Teletrabajo, modificacion de horarios y suspension de jornadas, nuevas medidas laborales ante el coronavirus:* Obtenido de <https://elproductor.com/teletrabajo-modificacion-de-horarios-y-suspension-de-jornadas-nuevas-medidas-laborales-ante-el-coronavirus/>

Espín, C. N. (2013). *El teletrabajo como generacion de plazas de empleo y el mejoramiento de las condciones de vida de la poblacion en Ecuador*. Guayquil-Ecuador.

Fincato, D. P. (2014). Teletrabajo En Brasil. *Revista de derecho comunicaciones y nuevas tecnologias* , 1-16.

Fincato, D. P. (2014). Teletrabajo en Brasil. *Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial*. Revista de derecho comunicaciones y nuevas tecnologias , 20.

Goldin, A. (2013). *Accidente de trabajo* . Argentina.

González, M. P. (2017). *El teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador* . Programa de Maestría en Derecho Mención en Derecho Constitucional . Quito , Quito .

Gray M., H. N. (1995). *La Cuestion del teletrabajo* .

Nacional, A. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito.

Nacional, C. (2005, ultima modificacion 2012). *Codigo de Trabajo*.

Penalva, A. S. (09 de Septiembre de 2016). *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*. Obtenido de file:///C:/Users/Alejandra/Downloads/Dialnet-ElAccidenteDeTrabajoEnElTeletrabajo Situación Actual-5793286.pdf

Raúl, S. B. (2007). *El Teletrabajo*. Redalyc .

Rawmond, S. (2003). *Teletrabajo y Globalización*. Madrid.

Saffi, C. (2015). *La salud, seguridad e higiene en el teletrabajo Argentino*.

Sanchez, M. (2017). *Los derechos Laborales y el Teletrabajo*. Ambato.

Trabajo, M. d. (15 de Marzo de 2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-.

Universidad. (2018). Siniestralidad laboral: conceptualizando el accidente laboral. UniversidadVIU.

Valenzuela, D. (1998). *Riesgos laborales de teletrabajadores*. Obtenido de <http://www.aet-es.org/docs/riesgoslab>.

Zapata, M. S. (2017). "Los Derechos Laborales y el Teletrabajo". *Proyecto de Graduación previa a la obtención del Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador*. Ambato, Ecuador. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26090/1/FJCS-DE-1039.pdf>

Zapata, M. S. (2017). *Los Derechos laborales y el teletrabajo*. Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26090/1/FJCS-DE-1039.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Entrevistas



Anexo 2. Entrevistas



Anexo 3. Entrevistas



Anexo 4. Entrevistas



Anexo 5. Entrevistas

