

22

**LOS ACCIDENTES**

**DE TRABAJO DURANTE EL TELETRABAJO, EN ECUADOR**

# LOS ACCIDENTES

## DE TRABAJO DURANTE EL TELETRABAJO, EN ECUADOR

### WORK ACCIDENTS DURING TELEWORK, IN ECUADOR

Juan Sebastián Cuvi Navas<sup>1</sup>

E-mail: [jcuvi2@indoamerica.edu.ec](mailto:jcuvi2@indoamerica.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7649-6714>

Yudith López Soria<sup>2</sup>

E-mail: [yudithlopez@uti.edu.ec](mailto:yudithlopez@uti.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6845-088X>

<sup>1</sup> Abogado de los Tribunales de la República. Ecuador.

<sup>2</sup> Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Cuvi Navas, J. S., & López Soria, Y. (2022). Los accidentes de trabajo durante el teletrabajo, en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1), 193-202.

#### RESUMEN

La gestión de riesgos ocupacionales es parte de toda empresa, entonces, el presente estudio plantea como objetivo general: Analizar el impacto de los riesgos laborales durante el período de confinamiento por el Covid – 19 a través del teletrabajo que se ha realizado a través de medios digitales. Para ello, se ha aplicado un enfoque cualitativo aplicando métodos como el analítico-sintético y el inductivo. En otra perspectiva, se menciona la falta de recursos que no permiten controlar las condiciones laborales o de trabajo. Así, en la actualidad, ya existen datos estadísticos relacionados a los eventos de seguridad ocupacional, por tanto, ya se genera un mejor conocimiento de incidencias en materia laboral. En este contexto, a través de la investigación básica se pudo identificar que durante la pandemia no se dieron casos graves de accidentes laborales, pero sí, un incremento de enfermedades laborales por la excesiva carga laboral, además, de los riesgos psicosociales, con síntomas como el estrés, la ansiedad, entre otros, que pudieron generar las denominadas enfermedades no transmisibles, a través del teletrabajo.

#### Palabras clave:

Accidentes de trabajo, teletrabajo, empleadores, empleados, Código de trabajo.

#### ABSTRACT

Occupational risk management is part of every company, so the present study has as a general objective: Analyze the impact of occupational risks during the period of confinement by Covid - 19 through teleworking that has been carried out through social media. digital. To do this, a qualitative approach has been applied using methods such as analytical-synthetic and inductive. In another perspective, the lack of resources that do not allow to control labor or work conditions is mentioned. Thus, at present, there are already statistical data related to occupational safety events, therefore, a better knowledge of incidents in labor matters is already generated. In this context, through basic research it was possible to identify that during the pandemic there were no serious cases of occupational accidents, but there was an increase in occupational diseases due to excessive workload, in addition to psychosocial risks, with symptoms such as stress, anxiety, among others, that could generate the so-called non-communicable diseases, through teleworking.

#### Keywords:

Work accidents, telecommuting, employees, employers, Labor Code.

## INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito laboral se existen muchas actividades fundamentales ejecutadas por el trabajador y el empleador y que son aplicadas generalmente, dentro de un lugar o espacio de trabajo asignadas por el empleador, gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación (en adelante TIC), se han creado muchas formas de ejecución del trabajo.

Un ejemplo muy claro es el teletrabajo, porque esta es una modalidad de muy reciente inclusión en el país, que aborda temas que, al no estar ampliamente regulados, generan vacíos jurídicos. Entre ellos, se puede mencionar, los riesgos laborales, cuya normativa no brinda una cobertura específica, ya que solamente se refiere a la seguridad ocupacional de manera general, sin determinar el origen de estas contingencias, clases y su consecuente reparación. Es así que, ante la situación de emergencia sanitaria por la cual atravesamos, que provocó un incremento significativo en el uso del teletrabajo.

En el siglo XXI, gracias al nuevo fenómeno del teletrabajo se da un enorme crecimiento del trabajo desde el domicilio. Hoy en día, la prestación informática es el nuevo ámbito material en el que el trabajo hecho en el domicilio con relación de dependencia y subordinación, goza de gran aceptación y esta es la nueva modalidad de trabajo en la cual el empleador y el trabajador dejan de estar presentes físicamente, en el mismo lugar de trabajo.

Gracias a las TIC, que son las nuevas tecnologías, actualmente, se cuenta con el trabajo en el domicilio. Sin embargo, se ha notado que este tipo de actividad también cuenta con riesgos laborales que pueden derivarse en los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que se pueden suscitar desde el lugar donde se encuentre del trabajador.

En base a estos criterios se ha realizado un análisis acerca de las incidencias del teletrabajo en la salud de los empleados, lo que se define como un factor de riesgo laboral en base a las condiciones del ambiente laboral, y el aporte que pudieran dar los empleados hacia la gestión de riesgos.

## DESARROLLO

Es muy probable que Hipócrates fuera el primer médico que aconsejó a sus estudiantes considerar la influencia de los factores ambientales en la salud. Hipócrates creía que el historial del paciente debía incluir información sobre su hogar, el clima, la calidad de su agua potable, su dieta y su situación socioeconómica, tiempo después, el dicho padre de la medicina ocupacional y profesor en la universidad italiana de Modena (Fernández, 2014).

Las necesidades de los servicios de la salud ocupacional son particularmente acertadas en los países desarrollados e industrializados. Además de esto, aproximadamente 8 de cada 10 trabajadores, que viven en estos países alrededor del planeta tienen acceso a los servicios de seguridad y salud del trabajo.

De acuerdo a estos criterios, si este servicio fuera organizado apropiada y efectivamente dirigido para todos los trabajadores, contribuiría positivamente, no únicamente a la salud del trabajador sino también a todo el desarrollo socioeconómico, la productividad, la salud ambiental y el bienestar de los países, comunidades, familias y dependientes (River & Loor, 2021).

Dentro de la legislación ecuatoriana se han establecido diversos cambios relacionados con los riesgos del trabajo y la enfermedades y accidentes ocupacionales, en base a ello incluso se infiere el registro real de los accidentes laborales y enfermedades laborales, es así que mediante un análisis histórico se han definido los parámetros que han sido la base legal para la legislación aplicada en la actualidad en el país.

Como antecedente los cambios registrados en la normativa permiten evolucionar en los criterios de riesgos laborales, que se han desarrollado muy específicamente, a pesar de ello Ecuador aún no tienen una adecuada gestión de riesgos en las organizaciones públicas y privadas, pero si se evidencian avances en este tema (Gómez, 2021) (Tabla 1).

Tabla 1. Legislación de enfermedades y accidentes ocupacionales.

AÑO	LEGISLACIÓN	OBSERVACIONES	CATEGORÍA
2000	DECISIÓN 546	Instrumento Andino de Seguridad social	Enfermedad Ocupacional
2001	DECISIÓN 546	Instrumento Andino de Seguridad social	Enfermedad Ocupacional
2002	DECISIÓN 546	Instrumento Andino de Seguridad social	Enfermedad Ocupacional
2003	DECISIÓN 546	Instrumento Andino de Seguridad social	Enfermedad Ocupacional
2004	DECISIÓN 547	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.	Enfermedad Ocupacional

2005	DECISIÓN 584, SUSTITUCIÓN DE LA DECISIÓN 547, RESOLUCIÓN 957	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Enfermedad Ocupacional
2007	RESOLUCIÓN 957	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Enfermedad Ocupacional
2008	RESOLUCIÓN N. C. D. 249	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Enfermedad Ocupacional
2009	RESOLUCIÓN N. C.D. 333	Reglamento del Seguro general de riesgos del Trabajo	Enfermedad Ocupacional
2010	RESOLUCIÓN N. C.D. 333	Reglamento del Seguro general de riesgos del Trabajo	Enfermedad Ocupacional
2011	RESOLUCIÓN N. C.D. 390	Reglamento del Seguro general de riesgos del Trabajo	Enfermedad Ocupacional
2012	DECRETO EJECUTIVO 2393	Ley Buen vivir decreto ley 878	Enfermedad Ocupacional
2013	IESS RESOLUCIÓN N. C.D 390	Reglamento del Seguro general de riesgos del Trabajo y enfermedades Ocupacionales	Enfermedad Ocupacional
2014	IESS RESOLUCIÓN N. C.D 390	Reglamento del Seguro general de riesgos del Trabajo y enfermedades Ocupacionales	Enfermedad Ocupacional

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2020).

Dentro del contexto laboral y todo lo que abarca la extensa materia del derecho laboral sobre la importante aplicación de derechos así como el haber hecho una mención importante sobre la responsabilidad que tiene el empleador de aplacar los riesgos laborales, cuando se habla de la indemnización tenemos que ver que dice la doctrina y la ley porque la indemnización es un valor que en la mayoría de los casos se cancela cuando hay que reparar algún daño ya sea si el daño hubiere sido causado por algún accidente en el trabajo.

Sin embargo, cuando se habla de accidente de trabajo la Constitución de la República de Ecuador, en su Artículo 326 numeral 6, es demasiado clara al señalar que *“toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”*.

*“Es de vital importancia el poder profundizar que puede pasar si existe un despido cuando un trabajador se encuentra recuperándose de un accidente en el trabajo, el empleador se encuentra netamente obligado a indemnizar bajo el concepto de enfermedad no profesional según el Código de Trabajo”*. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Por otra parte como lo manifiestan Chacón, et al. (2020), acerca de la pandemia conocida como Covid 19, cuya infección no pertenece a una enfermedad profesional, sino que se define internacionalmente como una pandemia, es claro que este contagio puede darse en cualquier momento, no necesariamente en el lugar de trabajo independientemente de la labor que se realice, es así que el contagiarse con este virus deslinda de cualquier responsabilidad al empleador.

Existe una consideración especial sobre los derechos en materia de seguridad ocupacional hacia los trabajadores, su seguridad es el objetivo de esta ciencia, por ello, se ha propuesto en esta materia que se debe trabajar en la prevención de riesgos y enfermedades ocupacionales, ya que el bienestar del trabajador es proporcional a la eficiencia organizacional, mientras menores riesgos sean enfrentados, mayor es el empoderamiento de los trabajadores hacia la empresa.

En este contexto se ratifica el papel preponderante de la administración pública en relación a los cuerpos legales que respalden la gestión de seguridad y salud del trabajo, definiendo parámetros mínimos de cumplimiento en este aspecto en todos los niveles empresariales privados y públicos.

El teletrabajo ha surgido como una nueva modalidad de trabajo que emplea la virtualidad, para la realización de las tareas que, cotidianamente las realizaba en la oficina y que hoy se trasladaron a casa. Es por ello, que el trabajador de cada empresa, sea ésta, pública o privada, va a tener, en primer lugar, una plataforma a la que la propia empresa le dará su acceso, y, obviamente, para acceder a ella, ha de tener los medios y el soporte telemático requerido, sea este proporcionado o no, por la empresa. Pero eso sí, se dice que el trabajador debe estar permanentemente conectado con dicha empresa.

Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2020) el teletrabajo es aquella forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeñar cualquier actividad de carácter profesional sin que exista la presencia de forma

física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral.

Se manifiesta con este antecedente que el teletrabajo engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa, cuya inversión debe corresponder al empleador como cumplimiento de las obligaciones y con ello facilita la labor del empleado.

Dentro del contexto del teletrabajo, se puede considerar además que, las ventajas a esta forma de organización del trabajo van acompañadas también de la existencia de otros factores que pueden hacer del trabajo a distancia una forma de trabajo inestable. En este contexto Fernández (2014), menciona que esta desprotección se ve afectada por la falta de tratamiento regulatorio al que actualmente está sujeto el Código de Trabajo, lo que plantea ciertas cuestiones de interpretación.

En el proceso de desarrollo de la relación laboral, muchos sistemas clásicos de protección de los derechos laborales, por sus propias características, no pueden satisfacer plenamente las necesidades de protección del trabajador, sobre todo con la consideración del factor cultural respecto al manejo de riesgos laborales en Ecuador.

Ahora, a pesar de que los legisladores insisten en que los trabajadores remotos y los trabajadores “presenciales” tienen plena y completa igualdad de derechos, en el lugar de trabajo, los problemas más graves que deben enfrentar los trabajadores remotos tienen que ver con las oportunidades atrapadas en la economía sumergida. Es el entorno en el que se lleva a cabo el trabajo remoto el que constituye el campo ideal para el florecimiento de lo que coloquialmente se describe como “trabajos negros”.

En la mayoría de los casos, el trabajo se realiza en los propios domicilios de los trabajadores, generalmente utilizando sus propias herramientas de trabajo (equipos de cómputo en este caso), y se descuida dicha colaboración productiva, generando un ahorro para la empresa, pero un desgaste para el empleado, que no ve considerados el incremento de sus gastos personales con motivos de costos de la empresa misma.

Según Chacón et al. (2020), diversos factores del entorno de un trabajador se ven afectados, pero, no sólo puede ocurrir que se aproveche la intimidad del domicilio familiar en el que se desarrolla la tele prestación para materializar una relación laboral no declarada con el fin de evitar el alta en la Seguridad Social, sino que, existen otras muchas formas de fraude que se aprovechan de esta situación

El teletrabajo puede servir para llevar a cabo una colaboración retribuida mientras se percibe indebidamente

la prestación por desempleo derivada de la extinción de una relación laboral anterior.

De acuerdo a Gómez (2021) el empleador se vale de la intimidad del domicilio en el que presta servicios un teletrabajador para establecer jornadas diarias de trabajo que superan claramente los máximos legales y es que constatar en estos casos el tiempo de duración efectiva de los servicios es extremadamente difícil, pues no siempre aparece directamente vinculado al tiempo de conexión.

En cuanto a la exposición, cabe recordar que actualmente no existe una respuesta legal destinada a atender el tema específico de la desprotección que pueden sufrir los teletrabajadores en algunos aspectos, debido a las protecciones y controles establecidos para proteger a los teletrabajadores de otros tipos de Los derechos de los trabajadores y empleados públicos no siempre son útiles cuando deben ser aplicados al fenómeno del trabajo a distancia.

Como punto de partida, cabe señalar que de acuerdo a la Organización Mundial del Trabajo (2022), la Inspección de Trabajo tiene la facultad de controlar no solo las condiciones de seguridad e higiene de los trabajadores de las empresas privadas, sino también de cualquier tipo de funcionario público, sea o no funcionario. Pero cuando las propiedades genéricas de esta capacidad se tienen que aplicar al fenómeno del teletrabajo, en realidad no tiene la eficacia práctica que podría parecer a primera vista

Esta forma de trabajar no es nueva, pero es de especial importancia en estos momentos por las posibilidades de acceso a la tecnología y la conectividad. El trabajo a distancia es una forma de trabajo a domicilio mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

En términos generales, el teletrabajo es una forma de trabajar, no un contrato. En otras palabras, puede aplicarse a diferentes contratos de trabajo. Es importante señalar que no se considera teletrabajo cuando los trabajadores trabajan ocasionalmente desde casa.

En este mismo aspecto, Cevallos Polit (2020), manifiesta que el trabajo remoto requiere un acuerdo entre empleadores y trabajadores sobre los términos, en las condiciones se determinará quién suministrará el equipo, quién pagará su mantenimiento, etc.

Según Cevallos (2020), es importante indicar si está utilizando el teletrabajo absoluto o un enfoque combinado; por ejemplo, que el trabajador deberá asistir de forma presencial a la empresa los días que coordine con el empleador, en cuanto a las principales características del teletrabajo o trabajo a domicilio son las siguientes:

-El trabajo a domicilio o teletrabajo no se considerará un trabajo eventual ni dependiente.

- El teletrabajador recibirá su remuneración acordada con el empleador por el trabajo realizado.

-Todos los teletrabajadores se encuentran sujetos a las mismas normas de contratación general que los trabajadores que laboran en forma presencial.

-Debe existir un acuerdo entre empleador y trabajador.

Los riesgos de trabajo también conocidos como riesgos laborales son aquellos riesgos o eventualidades a las que se encuentra sujeto el trabajador al momento de prestar sus servicios lícitos y con relación de dependencia por cuenta y ordenes de su jefe que en este caso es el empleador. También hace una especial referencia a la cercanía al daño al que el trabajador estaría expuesto, para esto el trabajador tendría que acoplarse a cada una de las medidas de seguridad impuesta por la empresa contratante ya sea si la persona se encuentra realizando home office.

En cuanto a la debida responsabilidad que existe por los riesgos de trabajo, lo excelente sería que el Estado lo afronte también desde una perspectiva estructural y se genere el cumplimiento de las normas vigentes (De Diego, 2010).

Por otro lado, surgen las teorías del riesgo social y profesional para poder establecer una responsabilidad de carácter bilateral entre trabajador y patrono. El primero con dicha obligación de implementar absolutamente todas las medidas de bioseguridad y seguridad dentro del establecimiento, así como de equipar de una manera adecuada a todos los que pertenecen al grupo de trabajo (Domínguez, 2015).

En el teletrabajo estas obligaciones laborales y patronales, se deben tratar con mayor énfasis, porque el lugar de trabajo ya no se encuentra en el mismo espacio tradicional de antes. Por esto se da esta necesidad de conocer cuáles son los principales riesgos laborales que se encuentran ligados con esta nueva figura como los principales factores que pueden desencadenar enfermedades psicológicas y físicas, ya que los riesgos que existen en el trabajo están separados en enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

En la modalidad de teletrabajo las principales enfermedades de carácter profesional se da al descubierto en mayor medida que los accidentes de trabajo, porque cuando se trata de estas actividades que se encuentran relacionadas con el aislamiento y autogobierno laboral, es cuando los teletrabajadores se ven comprometidos a muchos riesgos que existen cuyos efectos de presentan a largo y mediano plazo que se consideran como aquellas afecciones graves, agudas y crónicas que se encuentran vinculadas de una manera directa con la actividad laboral y esta es la que generalmente produce la famosa incapacidad (Ecuador. Asamblea Nacional, 2012)

De la misma forma se manifiesta en el Artículo 369 del Código del Trabajo, que:

Muerte por accidente de trabajo. - Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.

Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior.

Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de la suma indicada en el inciso primero.

En los casos contemplados en los dos incisos anteriores el empleador podrá eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de la defunción, sino otra u otras supervinientes extrañas al accidente.

Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente (Ecuador. Asamblea Nacional, 2012).

Por otra parte, dado que el país ha incorporado recientemente la normativa de teletrabajo, es importante entender la clasificación de riesgos de España, por ejemplo, se divide en riesgos relacionados con el lugar de trabajo, tales como riesgos generales y riesgos ergonómicos; riesgos relacionados con los agentes físicos; y riesgos organizacionales; y riesgo psicosocial. En cuanto a lo primero, todo se debe a la mala aplicación de las medidas de seguridad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, tenemos puestos de trabajo insuficientes, incompatibilidad con el trabajo a domicilio, sobrecarga mental, fatiga visual por falta de luz y altos niveles de ruido. Esto facilita la realización de emergencias como incendios, descargas eléctricas, golpes y caídas que puedan poner en peligro la salud y la vida de los trabajadores remotos (River & Loo, 2021).

En Ecuador las incidencias relacionadas con accidentes y enfermedades ocupacionales se deben registrar desde el ingreso de un paciente al sistema de salud del IESS, para ello se debe manifestar expresamente o en representación esta condición, que posteriormente se debe también registrar en el sistema propio del Ministerio de Trabajo del Ecuador, con ello el tratamiento y consideraciones respecto a las secuelas se amplían hasta que se genere una condición de garantías para que las personas puedan retomar sus actividades laborales normales.

Los riesgos ergonómicos tienen más que ver con el uso incorrecto de muebles o materiales de trabajo, o por desconocimiento o falta de adecuación del espacio de

trabajo, por lo que existen normas referentes al mobiliario que exigen estar ubicados y ajustados con ciertas mediciones y distancias en relación al teletrabajador, evitando la mala postura o una distancia imprudente hacia el monitor a la hora de sentarse a trabajar desde su casa ocasionándole serios problemas a largo plazo al trabajador (Domínguez, 2015).

Además, estos riesgos afectan de manera inminente y de forma directa al sistema locomotor y generan más afecciones como: síndrome de túnel carpiano, dorsalgias, hernias, tenosinovitis, tendinitis y muchas más que afectan tanto psicológicamente como físicamente al teletrabajador (Domínguez, 2015).

Existen un sin número de riesgos que se encuentran ligados a agentes físicos que se refieren al principal efecto que genera el prolongado uso de las herramientas de trabajo con las que tiene contacto el trabajador, particularmente con el uso prolongado al computador ya que esta es vital para llevar a cabo el desempeño de sus funciones dentro del teletrabajo y al estar expuesto 8 horas al día al computador y sin el cuidado respectivo esto puede ocasionar fatiga mental y física.

En este contexto varios profesionales en prevención de riesgos sugieren colocar la computadora en una posición que permita recibir un poco de luz natural y que la iluminación de la computadora sea regulada de una manera apropiada (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2020).

Cuando se habla de teletrabajo se puede observar un sin número de factores que ponen en riesgo a la comunicación y competencia que existe al trabajador para poder estudiar, procesar gran parte de la información y tareas asignadas por el jefe, provocando un gran cansancio mental. Es de suma importancia hacer un pequeño incapi sobre las herramientas telemáticas que se desarrollan en su totalidad para las actividades dentro del trabajo ya que esto se deriva un poco de enfermedades como la somnolencia, cansancio, y también crónicas como el insomnio, irritabilidad y la falta de apetito (Chacón, et al., 2020).

Se puede hacer una breve explicación sobre aquellos riesgos psicosociales que son considerados como los riesgos de mayor impacto que manifiestan en su mayoría de factores que los provocan. En esta dirección se pretende precautelar a toda costa la salud social y psíquica del trabajador y asegurar de forma inminente la calidad de vida en el trabajo.

Casi en la mayoría de estos riesgos existen potenciales enfermedades de carácter profesionales debido a las diferentes afecciones que sufre el trabajador y se desarrollan lentamente y no de manera súbita como en los accidentes de trabajo. Si nos adelantamos al caso ecuatoriano en el cual para dará reconocer la existencia de cualquier enfermedad y que sea calificada como una

enfermedad de carácter profesional obligatoriamente se deben cumplir varios criterios o requisitos señalados por el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) mediante su resolución 513, por eso es de vital importancia mencionar aquellos criterios señalados están dados para trabajos que no se encuentran relacionados al teletrabajo (Orejuela, 2018).

En primer lugar, existe un criterio de carácter clínico en el cual se demanda la presencia de síntomas relacionados con la posible enfermedad desarrollada por el teletrabajo si se lo ve desde otro punto de vista el criterio ocupacional se encuentra basado en el fundamental estudio del ambiente laboral para poder decidir la relación existente de causa y efecto y analizar qué grado de riesgo del trabajo (Cevallos, 2020).

La consideración de una enfermedad profesional infiere que el empleado debe tener cuidados determinados exclusivos para su condición, de la misma forma surge una corresponsabilidad por parte del empleador en cuidar que el empleado mejore esa condición y sobre todo tomar en cuenta aspectos que pongan en riesgo el apareamiento de síntomas en fechas posteriores.

Para ello se debe trabajar en factores relacionados como la ergonomía, las pausas activas, el análisis de las condiciones del lugar de trabajo y la predisposición a asignar recursos que permitan limitar el desarrollo de enfermedades laborales y la ocurrencia de accidentes ocupacionales, para aportar a la salud de los trabajadores y por ende al sistema laboral de una empresa.

Aplicado al teletrabajo, la exposición al entorno laboral del teletrabajador y el nivel de riesgo también permiten la aparición de enfermedades, y se calificaran como tal, luego de medir el peligro y evaluar el riesgo. En tercer lugar, el criterio higiénico evalúa si la exposición a la actividad de trabajo puede ocasionar patologías. El epidemiológico estudia los casos similares de otros empleados que presten los mismos servicios, lo cual dentro del teletrabajo este criterio de evaluación genera mayor complejidad dada las situaciones cambiantes del ambiente laboral en cada trabajador (Cevallos, 2020).

Los denominados riesgos laborales son aquellas eventualidades suscitadas durante la jornada de trabajo a la que todo trabajador se encuentra expuesto al momento de prestar sus servicios de carácter lícitos de carácter profesional bajo relación de dependencia. El trabajador estaría expuesto a sufrir cualquier tipo de daño y para poder evitar la exposición al daño inminente del trabajador que adoptar las diferentes medidas de seguridad impuestas por la persona jurídica contratante.

Cuando se habla de la responsabilidad que existe por los riesgos en materia laboral, lo excelente sería que el Estado como la organización política encargada de velar por los derechos de ciudadanos lo afronte, sin embargo, se debes apartar las diferentes teorías que existe un

riesgo de carácter social profesional para lograr establecer una responsabilidad de carácter bilateral entre empleador y trabajador.

Es así que el deber del empleador es primordialmente, poner en marcha todas las medidas de seguridad impuestas en el reglamento interno de la empresa por ejemplo el equipar de forma correcta a sus empleados y en segundo lugar para poder cumplir con todas las normas impuestas por los manuales de prevención de riesgo y reglamentos, con el fin de prestar sus servicios lícitos y profesionales de una manera segura (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Durante las actividades realizadas en el home office o teletrabajo deben tener un trato con una mayor especialidad, conforme a que el lugar de trabajo no se encuentra en su espacio tradicional y por eso se da la necesidad de conocer los fundamentales riesgos que se encuentran coligados a esta moderna figura del teletrabajo, así como los primordiales factores que existen y que pueden desencadenar una serie dolencias o enfermedades de carácter psicológicas o físicas. Los riesgos de trabajo se encuentran fragmentados entre enfermedades profesionales que son enfermedades adquiridas por el trabajador cuando realiza su trabajo y accidentes de trabajo que es un suceso imprevisto y repentino ocasionado por cualquier actividad laboral.

El trabajador o el empleador deberá presentar en los primeros 10 días a partir del accidente trabajo, una vez presentado el trámite dentro del tiempo establecido al trabajador le dan un turno para que él pueda asistir a una cita médica, la persona que ha sufrido el accidente de trabajo debe llevar ciertos requisitos que son su cedula, copia de cedula, etc.

Cuando el accidentado está en la cita médica y le relata los acontecimientos suscitados que llevaron el accidente de trabajo durante el teletrabajo, el medico se da cuenta que es tema de mucha dificultad para poder ser calificado como accidente laboral dentro del teletrabajo porque es un tema muy complejo de llegar a probar con pruebas y lastimosamente existe un gran vacío jurídico en el Ecuador porque no existen una ley que regule los accidentes de trabajo que ocurren desde el hogar de uno (Figuras 1 y 2).



Figura 1. Casos calificados por accidentes de trabajo.

Fuente: Gómez (2021).

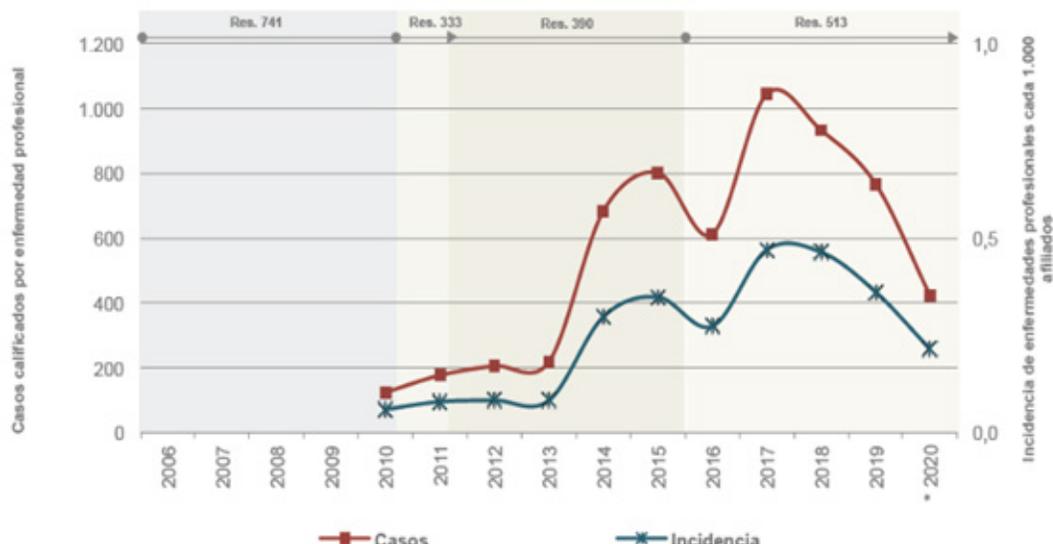


Figura 2. Casos calificados por enfermedad profesional.

Fuente: Gómez (2021).

En Ecuador, el accidente se califica mediante un técnico el cual se dirige al lugar de trabajo para poder evidenciar o investigar las causas del accidente, para poder calificar el accidente de trabajo durante el teletrabajo es muy complejo porque cuando se da cualquier accidente de trabajo durante el teletrabajo es demasiado complejo y difícil que se llegue a probar porque el trabajador puede mentir y según el trabajador él puede manifestar ante el técnico encargado de calificar los accidentes de trabajo que él se encontraba en su casa trabajando, pero en realidad el trabajador pudo haber realizado cualquier otra actividad en la cual se haya producido un accidente (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

## CONCLUSIONES

Las enfermedades y accidentes ocupacionales infieren que exista un evento inintencional en el cual resulte afectado un trabajador como consecuencia de sus actividades laborales habituales, lo que determina una calificación por parte del departamento médico de la empresa y posteriormente su calificación por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Según lo analizado dentro del presente trabajo, la modalidad de teletrabajo, ha marcado una evolución dentro del campo laboral, trayendo beneficios, tanto a la parte trabajadora como a la parte empleadora, sin embargo se ha podido evidenciar que en nuestro país, al existir un vacío legal respecto a la regulación de dicha forma de trabajo, existen abusos por la parte empleadora, mismos que afectan al trabajador, y pese a que nuestra normativa laboral establece que todos los trabajadores deben tener los mismos derechos, en la práctica, se ha visto que esto no se aplica, por lo que conviene, modernizar nuestra legislación laboral adaptando a las nuevas formas de trabajo.

La cultura de prevención en seguridad y salud ocupacional, en Ecuador aún está muy limitada, las personas no han adoptado esas condiciones y mucho menos las organizaciones muestran interés por ello, debido a la necesidad de erogaciones de dinero que se deben destinar a infraestructura, diagnóstico médico, señalética, capacitaciones, registro de incidencias, medicina ocupacional, entre otros aspectos que infieren a que los empleadores aún traten de evitar las obligaciones contraídas en materia de gestión de riesgos.

Tomando en cuenta que este criterio es propio de idiosincrasia del Ecuador, si el cumplimiento de las incidencias mínimas de gestión de riesgos de manera presencial en las empresas es apegada en medida de los requerimientos mínimos, en el caso del teletrabajo, se han considerado muy poco las condiciones laborales de cada persona, para el desarrollo de sus actividades, e incluso se menciona que las personas debieron adaptar con sus propios recursos las áreas de trabajo en casa, y muy pocas empresas incluso reconocieron el costo de los servicios de internet y equipos de computación, que son un insumo básico para el teletrabajo.

Además, se ha evidenciado que si bien en el teletrabajo, existe menos riesgo de accidentes laborales, no obstante, se ha logrado evidenciar que se ha hecho evidente la aparición de enfermedades de carácter laboral, como es el caso de dolores musculares por mala postura frente al computador, problemas en la visión, y tal cual se abordó dentro de esta temática, existe una dificultad de que esto se considere como una enfermedad de carácter laboral, por los vacíos legales que se encuentran presentes dentro de la normativa, por tanto y en general, es indispensable, que nuestra normativa laboral se adapte a las nuevas formas de trabajo, regulándolas a fin de evitar la problemática que se ha hecho evidente durante la pandemia.

El empleador debería realizar un proceso de inspección de los lugares que van hacer designados como teletrabajo y diseñar un espacio adecuado para poder realizar el teletrabajo además se deberían implementar capacitaciones sobre los diferentes riegos que existen durante el teletrabajo.

Otro factor que no se ha considerado es que las jornadas de trabajo bajo esta modalidad no han respetado horarios de fin de la jornada laboral, factor que también ha contribuido al estrés laboral, por cuanto, las necesidades del personal en materia de seguridad crecieron exponencialmente, pero las respuestas de las empresas para solucionar ello son muy limitadas y no abarcan el contexto de prevención, sobre todo en el teletrabajo, definiendo con ello que en materia de seguridad y salud de trabajo las instituciones públicas de control deben mejorar en gran medida su cobertura y control a nivel general.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cevallos, S. (2020). *Todo lo que debe saber sobre el teletrabajo*. <https://www.pbplaw.com/es/todo-sobre-teletrabajo/>
- Chacón, F., Fernández, J., & García, M. P. (2020). La Psicología ante la Pandemia de la COVID-19 en España. La Respuesta de la Organización Colegia. *Investigación empírica en Psicología*, 31(2), 119 - 123.
- De Diego, J. (2010). *Manual de derecho del trabajo y la seguridad social*. Abeledo.
- Domínguez, R. (2015). *Sistema laboral de riesgos laborales*. Universidad del Norte.
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2012). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167. <https://trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Fernández, R. (2014). La importancia de la salud ocupacional. *Revista Ciencias De La Salud*, 2(1).
- Gómez, A. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 24(3).
- González, E. I., & Pérez Saucedo, E. (2011). Estudio positivista sobre factores de
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2020). *Riesgos del Trabajo*. <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/publicaciones>
- Orejuela, L. (2018). Manual educativo sobre prevención de riesgos laborales en el teletrabajo. (Tesis de Especialización). Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)
- Organización Mundial del Trabajo. (2022). Las inspecciones de trabajo se reforzarán tras la decisión del Consejo de Administración de la OIT. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_839885/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_839885/lang--es/index.htm)
- River, A., & Loor, Y. (2021). *Accidentes del trabajo*. <https://derechoecuador.com/accidentes-laborales-en-ecuador/>