

Cinthy Paulina Cisneros Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez Martínez; Paola Alejandra Correa Cepeda;
Johnny Esteban Fuenmayor Cuadrado

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v6i1.1544>

El código del trabajo frente a las enfermedades profesionales ocasionadas por el teletrabajo

The labour code in the face of occupational diseases caused by teleworking

Cinthy Paulina Cisneros-Zúñiga
up.cynthiacisneros@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-3787-4161>

Roberto Carlos Jiménez-Martínez
up.robtojimenez@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-5216-6836>

Paola Alejandra Correa-Cepeda
dp.paolaacc21@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-2159-8921>

Johnny Esteban Fuenmayor-Cuadrado
dp.johnnyefc83@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-0136-6250>

Recepción: 15 de septiembre 2021

Revisado: 25 octubre 2021

Aprobación: 15 de noviembre 2021

Publicación: 01 de diciembre 2021

Cinthya Paulina Cisneros Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez Martínez; Paola Alejandra Correa Cepeda;
Johnny Esteban Fuenmayor Cuadrado

Estimado Editor (a):

La Constitución de la República del Ecuador, establece el derecho de acceso universal a las tecnologías de la información y comunicación; así mismo reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, un derecho económico. Ibídem, se establece que el régimen de desarrollo, entre otros tiene como objetivo el desarrollo de los medios de producción y la generación de fuentes de trabajo digno y estable. La misma Constitución establece como deber del Estado la promoción e impulso de la tecnología, así como el impulso del pleno empleo valorando todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, reconocimiento además todas las modalidades de trabajo. La norma constitucional sustenta el derecho al trabajo en varios principios, considerando referirnos a la irrenunciabilidad e intangibilidad respecto de estos.

Si bien la normativa afín al teletrabajo en el Ecuador se establece a partir del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-190, que expide las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado, y se encuentra en vigencia desde aquella fecha, se considera que la incidencia de aplicación de esta modalidad es mayor a partir de la emergencia sanitaria generada por el Covid-19, pues es con las consecuencias conocidas, como las restricciones al libre tránsito, movilidad, de aforo en los establecimientos, que empleadores y trabajadores se vieron en la necesidad de modificar las condiciones y modalidades laborales en las que normalmente se venía desarrollando la actividad productiva laboral. (Ministerio de Trabajo, 2020)

A consecuencia de las condiciones generadas por el Covid-19, a través del Acuerdo Ministerial N° 00126-2020, se declaró el estado de emergencia sanitaria en todos los establecimientos de Sistema Nacional de Salud. El Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, expide las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Seguidamente se emite el Decreto Presidencial 1017, del 16 de marzo de 2020, que en su parte pertinente se refiere a la suspensión de la jornada presencial de trabajo entre el 17 al 24 de marzo de 2020, permitiendo a servidores públicos y empleados en general acogerse al teletrabajo cuando sus actividades así lo permitan.

Cinthya Paulina Cisneros Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez Martínez; Paola Alejandra Correa Cepeda;
Johnny Esteban Fuenmayor Cuadrado

Con fecha 19 de junio de 2020 se aprueba la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, cuerpo normativo que, a través de la Disposición Reformatoria Primera, incorpora la modalidad del teletrabajo al Código del Trabajo. Posterior a ello el Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, expide las directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo. El 29 de abril de 2020 el Ministerio del Trabajo mediante Resolución Nro. MDT-2020-023 resuelve, determinar que la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional, en virtud que la misma fue declarada el 11 de marzo de 2020, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia, a excepción de aquellos casos en los que se pudiera establecer de forma científica o por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales contraídas por el trabajador.

Varios estudios realizados, evidencian que la modalidad del teletrabajo presenta ciertos riesgos en su ejercicio, por ejemplo, el hecho de permanecer largas jornadas de trabajo frente a un ordenador personal genera consecuencias visuales, mecánicas, dolores de cabeza, de espalda, espalda baja, distensión muscular, mareos, estrés, síndrome del túnel carpiano. El estrés es otra de las preocupaciones de los trabajadores, el mismo que incluso podría degenerar en otras enfermedades, incluso en el síndrome de Burnout, enfermedades que perjudican no solo la salud de la persona trabajadora, sino también su productividad y por ende a la de su empleador. La actualidad del tema, hace que surjan interrogantes respecto de las repercusiones que genera su aplicación, más aún cuando el sitio de trabajo se traslada desde las instalaciones del empleador hacia un espacio propio del trabajador, la perspectiva de la reglamentación interna de seguridad y salud ocupacional debería también modificarse con la finalidad de brindar cobertura frente a los riesgos ocupacionales que pudieren afectar al trabajador así como establecer capítulos especiales dedicados a la prevención de riesgos en lo referente a enfermedades profesionales que podrían

Cinthy Paulina Cisneros Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez Martínez; Paola Alejandra Correa Cepeda;
Johnny Esteban Fuenmayor Cuadrado

desarrollarse a raíz de la ejecución del teletrabajo, más aun tomando como base el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En este sentido, el teletrabajo, al desarrollarse en la mayoría de ocasiones desde el hogar del trabajador, hace que existan factores adicionales que inciden en el desarrollo de estrés que al no contar con un tratamiento adecuado puede derivar en complicaciones como el síndrome de Burnout. Se considera trascendente incorporar normativa legal al Código del Trabajo que se encargue de incluir una nueva clasificación de enfermedades profesionales ocasionadas por las nuevas modalidades de trabajo y actividades productivas contemporáneas. Según Saborío Morales y Hidalgo Murillo (2015) el síndrome de Burnout:

También conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Pero el problema va más allá: un individuo con SB posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas.

La exclusión o no integración de varias enfermedades que podrían considerarse de origen profesional de la norma jurídica vigente, deriva en la vulneración de derechos laborales de los trabajadores en el Ecuador, entendiendo que el espectro de las enfermedades puede ser más amplio, se han considerado las de mayor incidencia que podrían derivarse de la actividad del teletrabajo.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo, por motivar el desarrollo de la Investigación.

Cinthy Paulina Cisneros Zúñiga; Roberto Carlos Jiménez Martínez; Paola Alejandra Correa Cepeda;
Johnny Esteban Fuenmayor Cuadrado

REFERENCIAS CONSULTADAS

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>

Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. [Organic Law on Humanitarian Support to combat the health crisis derived from Covid-19]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/8yj7>

Corte Nacional de Justicia(2013). Caso Judicial, 0373-2012-SL. [Court Case, 0373-2012-SL]. SALA DE LO LABORAL 20 de 06 de 2013.

Ministerio de Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. [Ministerial Agreement TDM-2016-190]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/c06bz>

Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-076.[Ministerial Agreement TDM-2020-076]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/a72bu>

Ministerio de Trabajo. (29 de 04 de 2020). Resolución MDT-2020-023.[Resolution MDT-2020-023]. Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://n9.cl/l9vb5>

Presidencia de la República del Ecuador. (2020). Decreto Presidencial 1010. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/kut75>