



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Responsabilidad objetiva del empleador en accidentes
laborales del teletrabajo**

AUTORES:

Lorenty Nolivos, Jaime Rodrigo

Orozco Bersosa, Holger Josué

Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de Abogado

TUTOR:

Ab. Iñiguez Cevallos, María Patricia

Guayaquil, Ecuador

13 de febrero del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Josué Orozco Bersosa Y Jaime Lorenty Nolivos**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado**.

TUTOR



Maria Patricia Iniguez
Cevallos



f. _____

Ab. IÑIGUEZ CEVALLOS, MARÍA PATRICIA

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 13 días del mes de febrero del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **JOSUE OROZCO BERSOZA Y JAIME LORENTY NOLIVOS**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **Responsabilidad objetiva del empleador en accidentes laborales del teletrabajo**, previo a la obtención del Título de **Abogado**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 13 días del mes de febrero del año 2026

AUTORES:

f.   **HOLGER JOSUE OROZCO BERSOZA**

f.  **JAIME RODRIGO LORENTY NOLIVOS**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros: Orozco Bersoja, Holger Josué y Lorenty Nolivos, Jaime Rodrigo

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Responsabilidad objetiva del empleador en accidentes laborales del teletrabajo**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 días del mes de febrero del año 2026

AUTORES:

f.   Holger Josue Orozco
Bersoja

Orozco Bersoja, Holger Josué

f. 

Lorenty Nolivos, Jaime Rodrigo

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Tele tesis

4%
Textos sospechosos

2% Similitudes

0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

3% Idiomas no reconocidos

0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Tele tesis.docx
ID del documento: e1825f2510442fbb1c6320231fec8b8d6a311725
Tamaño del documento original: 4,63 MB

Depositante: Paola Maria Toscanini Sequeira
Fecha de depósito: 15/2/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 15/2/2026

Número de palabras: 8957
Número de caracteres: 61.013

AUTORES:



Holger Josue Orozco
Bersoza



f. _____

Orozco Bersoza, Holger Josué



f. _____

Lorenty Nolivos, Jaime Rodrigo

TUTOR (A)



Maria Patricia Iniguez
Cevallos



f. _____

Ab. Iñiguez Cevallos, María Patricia

AGRADICIMIENTO

AGRADECIMIENTO JOSUE OROZCO

Yo, Josué Orozco, expreso mi más sincero agradecimiento a Dios por bendecirme con la oportunidad de culminar esta etapa académica.

A mis padres, por cada sacrificio realizado, por sus consejos y por enseñarme el valor del esfuerzo y la responsabilidad.

A mis hermanas y a mi hermano, por su respaldo y palabras de ánimo que fueron fundamentales durante este proceso.

A todos ustedes, gracias por ser parte esencial de este logro.

AGRADECIMIENTO JAIME LORENTY NOLIVOS

Yo, Jaime Rodrigo Lorenty Nolivos, quiero ante todo agradecer a Dios por no soltarme la mano en ningún instante, por brindarme su ayuda silenciosa y la fortaleza necesaria para culminar este paso tan importante en mi vida profesional.

A mi madre, Olga Nolivos, quien con una paciencia infinita y su cariño que no conoce límites ha sabido guiarme siempre por el buen camino. Este logro también le pertenece, porque su amor es el que siempre me sostiene para que nunca me caiga.

A mi padre, Jaime Lorenty, por enseñarme que su mayor regalo fue mi educación, pues en ella reside mi verdadera libertad, gracias por ser un ejemplo vivo de responsabilidad y esfuerzo. Deseo que algún día pueda llegar a ser, al menos, la mitad del gran hombre que eres tú.

A mis hermanos, Karla y Aldo, quienes cada día me motivan a ser mejor y a esforzarme por darles un buen ejemplo. Que mis pasos les sirvan para reconocer el camino correcto, evitar el equivocado y encontrar siempre en mí una guía cuando lo necesiten.

Y, finalmente, a mi mejor amigo Andrés Figueroa, quien estuvo presente a lo largo de toda mi carrera en Derecho, brindándome una amistad leal y consejos honestos en los momentos en que más los necesité.

DEDICATORIA

DEDICATORIA JOSUE OROZCO

Yo, Josue Orozco, dedico el presente trabajo de tesis, en primer lugar, a Dios, por ser mi guía y mi fortaleza en cada paso de este camino. Por darme sabiduría, paciencia y perseverancia para no rendirme, porque sin Él nada de esto habría sido posible.

A mis padres, Holger Orozco y Pilar Bersosa, quienes han sido el pilar fundamental en mi vida. Gracias por su amor incondicional, su esfuerzo constante y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles.

A mis hermanas, Jessybel y Lissette, y a mi hermano David, por su apoyo, motivación y por acompañarme siempre con cariño y confianza.

DEDICATORIA JAIME LORENTY NOLIVOS

A mis padres, Olga y Jaime.

Ellos lo han hecho todo por mí, dieron todo para que hoy yo pudiera estar aquí. Mi mamá me enseñó con su vida lo que significa hacer lo correcto. Mi papá me mostró con la suya que el estudio se gana con esfuerzo, porque a mí nunca me faltó nada gracias a su arduo trabajo y responsabilidad.

Este logro es más suyo que mío, es el fruto de su amor incansable, de su fe inquebrantable y de su entrega sin condiciones. Que esta tesis sea un pequeño tributo a su legado y a la eterna admiración que siempre viviré por ustedes.

Porque sin ellos, sencillamente, nada de esto habría sido posible.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
Ab. Ma. Paula Ramírez Vera, Mgs
OPONENTE

f. _____
Dr. Leopoldo Xavier Zavala Egas, Mgs
DECANO DE CARRERA

f. _____
DRA. ANGELA MARIA PAREDES CAVERO
COORDINADORA DE UNIDAD DE TITULACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho
Período: UTE SEMESTRE B-2025
Fecha: 13 de febrero de 2026

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado: “**Responsabilidad objetiva del empleador en accidentes laborales del teletrabajo**”, elaborado por los estudiantes: **Orozco Bersosa Josué y Lorenty Nolivos Jaime** certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes ha obtenido la calificación de Diez (10), lo cual la califica como APTO PARA LA SUSTENTACIÓN.



Maria Patricia Iniguez
Cevallos



f. _____
Ab. Iñiguez Cevallos, Maria Patricia

Resumen

El trabajo de investigación denominado “responsabilidad objetiva del empleador en accidentes laborales del teletrabajo”, se da en el marco del derecho laboral y la seguridad social, la responsabilidad objetiva implica que el empleador va a responder por todos los daños derivados del trabajo sin conllevar la necesidad de probar culpa, bastándose acreditar el daño, relación laboral y nexo causal. Por otro lado, la responsabilidad subjetiva exige demostrar culpa o negligencia patronal, en el teletrabajo, esta modalidad adquiere complejidad debido a la prestación de servicios que se desarrolla fuera del establecimiento empresarial o en el domicilio del trabajador. Además, se estudian los elementos de la relación laboral, prestación de servicios entre otros, los mismos que permanecen vigentes en la modalidad remota, el accidente de trabajo se define como un hecho súbito que produce daño con ocasión o causa del trabajo siendo el nexo causal del elemento determinante para su calificación por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Por último, las dificultades probatorias, el derecho a la desconexión digital y entre otras obligaciones del empleador y la comparación latinoamericana, se proponen mejoras normativas orientadas a fortalecer la seguridad jurídica y protección del trabajador en conjunto con los principios laborales en el teletrabajo.

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad objetiva, teletrabajo, accidente laboral, subordinación, seguridad social.

Abstract

The research paper entitled “Strict Liability of the Employer in Telework-Related Occupational Accidents” is situated within the framework of labor law and social security. Objective liability implies that the employer is responsible for all damages arising from work without the need to prove fault; it is sufficient to demonstrate the damage, the employment relationship, and the causal link. On the other hand, subjective liability requires demonstrating employer fault or negligence. In teleworking, this modality becomes more complex due to the provision of services outside the company's premises or at the worker's home. Furthermore, the elements of the employment relationship, the provision of services, and others, which remain valid in the remote work modality, are examined. A work-related accident is defined as a sudden event that causes harm on the occasion of or due to work, with the causal link being the determining element for its classification by the Ecuadorian Social Security Institute. Finally, considering evidentiary difficulties, the right to digital disconnection, and other employer obligations, as well as a Latin American comparison, regulatory improvements are proposed to strengthen legal certainty and worker protection, in conjunction with labor principles in teleworking.

KEYWORDS: Strict liability, teleworking, workplace accident, subordination, social security

INDICE

AGRADICIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
Resumen	X
Abstract	XI
INTRODUCCIÓN.....	13
Capítulo I: MARCO TEORÍCO	15
1.1. Responsabilidad objetiva.....	15
1.2. Responsabilidad subjetiva	16
1.3. Elementos de la relación laboral.....	17
1.4. Accidente de trabajo.....	19
1.5. Criterios de calificación.....	20
1.6. Consecuencias del accidente	22
1.7. Normativa aplicable	22
1.8. Aplicación práctica.....	23
1.9. Comparación latinoamericana	24
CAPÍTULO II: TELETRABAJO EN EL ECUADOR.....	25
2.1. Modalidades de contratación.....	25
2.2. Prestación lícita y personal de servicios	27
2.3. Accidentes en domicilio	28
2.4. Criterios en teletrabajo.....	30
2.5. Dificultades probatorias	32
2.6. Relación laboral remota.....	34
2.7. Consecuencias en el teletrabajo.....	34
2.8. Obligaciones del empleador	35
2.9. Propuestas de mejora	36
CONCLUSIÓN.....	39
Bibliografía.....	41

INTRODUCCIÓN

EL derecho del trabajo ha evolucionado de manera histórica como una disciplina jurídica destinada a equilibrar la desigualdad estructural que se presenta entre el empleador y trabajador, bajo ese marco, la figura de la responsabilidad del empleador en cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales constituye uno de los pilares dentro del sistema laboral, en el Ecuador, la protección se encuentra respaldada por medio de la Constitución, Código de trabajo y demás normativa de la seguridad social que reconoce como un derecho y un deber social garantizando condiciones seguras y saludables para todo su ejercicio.

La transformación tecnológica y la expansión del teletrabajo, especialmente a partir de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, modificaron de manera sustancial la forma en que se desarrollan las relaciones laborales. El espacio físico tradicional de la empresa dejó de ser el único escenario donde se ejecuta la prestación de servicios, trasladándose muchas veces al domicilio del trabajador. Este cambio generó nuevos desafíos jurídicos, particularmente en materia de prevención de riesgos laborales, determinación del accidente de trabajo y atribución de responsabilidades.

Bajo ese contexto, la responsabilidad objetiva del empleador adquiere relevancia, pero no es necesario demostrar culpa patronal para exigir reparación, pues permite acreditar el daño que se produjo en el marco de la relación laboral, dentro de este enfoque responde a la teoría del riesgo creado y los principios de justicia social, trasladando al empleador por parte de los riesgos inherentes en la actividad productiva la cual obtiene beneficio económico, en Ecuador el sistema de riesgos del trabajo administrado por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social constituye un mecanismo de protección en cualquier tipo de evento.

Sin embargo, junto a la responsabilidad objetiva, subsiste la responsabilidad subjetiva, que exige la demostración de culpa o negligencia del empleador. En el teletrabajo, esta modalidad presenta complejidades particulares debido a la descentralización del lugar de trabajo y a la dificultad de supervisión directa. Surgen interrogantes sobre hasta dónde

se extiende el deber de prevención del empleador cuando el trabajador presta sus servicios desde su domicilio y cómo se configura el nexo causal entre el daño y la actividad laboral.

El presente trabajo tiene como finalidad analizar de forma integral todo el régimen de responsabilidad por medio del empleador en el ámbito del teletrabajo, examinando su fundamento teórico, su aplicación práctica y demás criterios de calificación de accidentes laborales y propuestas de mejora normativa, pues se busca demostrar la consolidación del teletrabajo como modalidad legítima y sostenible desde una interpretación coherente de todos los principios laborales.

Capítulo I: MARCO TEORÍCO

1.1. Responsabilidad objetiva

La responsabilidad objetiva se constituye por parte de un régimen jurídico mediante el cual una persona debe responder por parte de los daños ocasionados, de manera independiente de la existencia de la culpa, negligencia o dolo dentro de su conducta. En el ámbito del Derecho de trabajo, esta figura adquiere una forma importante que se fundamenta en la teoría profesional o un riesgo creado conforme a quien la organiza u obtiene el beneficio económico desde una actividad productiva que debe asumir los riesgos inherentes desde la actividad.

En el contexto ecuatoriano, la responsabilidad objetiva del empleador se encuentra totalmente vinculada con los principios constitucionales de justicia social, protección del trabajo y dignidad humana, la Constitución de la República del Ecuador garantizará a las personas el respeto directo a su dignidad y condiciones laborales que aseguren su salud, integridad y seguridad. En esta lógica, la responsabilidad objetiva se convierte en un tipo de instrumento de protección frente a los riesgos laborales evitando que el trabajador cargue con la prueba de la culpa del empleador.

En cuestión a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el ordenamiento jurídico ecuatoriano adopta un enfoque totalmente protector, el empleador está obligado a responder por los daños sufridos por el trabajador como consecuencia directa o indirecta del trabajo, la acreditación del daño, la existencia de la relación laboral y el nexo causal. No resulta necesario demostrar negligencia o imprudencia lo cual se justifica por la situación de desigualdad estructural dada entre el empleador y el trabajador. (Rodriguez , 2023)

En la modalidad de teletrabajo, la responsabilidad objetiva mantiene una plena vigencia, en el lugar de la prestación de servicio no se basa en el establecimiento físico del empleador, el riesgo laboral no desaparece, sino que se transforma. El uso prolongado de equipos tecnológicos, las condiciones ergonómicas inadecuadas, el estrés laboral y los riesgos psicosociales constituyen nuevos factores de riesgo que deben ser asumidos por el empleador.

1.2. Responsabilidad subjetiva

La responsabilidad subjetiva constituye una de las formas de atribución de responsabilidad en el ámbito del derecho laboral, particularmente en los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a diferencia de lo que tiene que ver con la responsabilidad objetiva que prescinde del análisis de la culpa, la responsabilidad subjetiva exige la demostración de un elemento esencial, como puede ser la negligencia del empleador y la culpa, en ese contexto del teletrabajo, esta forma de responsabilidad adquiere una complejidad especial debido aquellas prestaciones de servicios que se desarrolla fuera del espacio físico tradicional de la empresa generalmente en el domicilio del trabajador.

Teniendo en cuenta lo que menciona el ordenamiento jurídico, la responsabilidad subjetiva se presenta en los principios generales del derecho civil y laboral, una es en la obligación del empleador de poder garantizar condiciones adecuadas en la seguridad como en la salud. El código de trabajo en el Ecuador en conjunto con el Ministerio de Trabajo menciona que el empleador tiene el deber primordial de prevenir los riesgos laborales en base a la relación laboral que se ejecute en modalidad de trabajo en casa.

Si hablamos de teletrabajo este se incorpora de forma amplia en Ecuador desde la emergencia por COVID 19 y fue regulado por diferentes acuerdos ministeriales que generan obligaciones tanto para el empleador como el trabajador. Estas obligaciones se destacan por la responsabilidad que tiene el empleador para identificar los riesgos laborales que se asocian a la modalidad del trabajador y así establecer medidas preventivas que no tengan control directo sobre el espacio físico donde se ejecuta el trabajo, puesto que si existe una omisión puede constituir es crear un acto negligente que va a verificarse por parte de la responsabilidad subjetiva. (Alfonso, 2014)

Es importante destacar que no todo accidente ocurrido durante el teletrabajo genera automáticamente responsabilidad del empleador, si el daño se produce por causas ajenas al trabajo, por negligencia exclusiva del trabajador o por hechos fortuitos no atribuibles al empleador, la responsabilidad subjetiva no se configura, por ejemplo, un

accidente doméstico sin relación con las funciones laborales difícilmente podría imputarse al empleador, salvo que exista una clara conexión con la jornada o tareas encomendadas.

La responsabilidad subjetiva se relaciona con el principio de diligencia debida, el empleador debe actuar con la diligencia que razonablemente se espera para poder prevenir riesgos considerando la naturaleza del teletrabajo, esto incluye la elaboración de políticas internas, evaluaciones de riesgos adaptadas a la modalidad, seguimiento periódico de las condiciones laborales y la promoción de una cultura de prevención. (Rincón & Cabeza, 2006)

En la forma jurisprudencial y doctrinario, la responsabilidad subjetiva en cuanto los accidentes de trabajo se han vinculado desde la idea de la culpa patronal, puesto que en el ámbito del trabajo en modalidad teletrabajo, esta culpa puede manifestarse desde una manera indirecta como es la falta de supervisión o aquellos lineamientos generados por parte de la seguridad en conjunto con la salud ocupacional.

El Instituto Ecuatoriano de seguridad social es un ente público dentro del Ecuador que cumple en lo que tiene relación a la clasificación de todos los considerados como accidentes de trabajo incluyendo el teletrabajo, sin embargo, la responsabilidad subjetiva del empleador puede analizarse de manera independiente a la cobertura del seguro social, especialmente cuando se discuten indemnizaciones adicionales o reclamaciones judiciales por daños y perjuicios derivados de la culpa patronal.

1.3. Elementos de la relación laboral

La relación laboral constituye el vínculo jurídico que se establece entre una persona trabajadora y un empleador, mediante el cual el primero se obliga a prestar sus servicios personales y el segundo a remunerarse y garantizar condiciones dignas de trabajo. Parte desde el ordenamiento jurídico en que la relación laboral conlleva algunos elementos sumamente importantes que permiten poder diferenciar aquellas formas de prestación de servicios, estas pueden considerarse como civiles o mercantiles. Todos estos elementos se consagran en la legislación y son reforzados bajo toda aquella jurisprudencia nacional

Entre los elementos que tienen que ver con la relación laboral es la prestación de servicios, esto implica o tiene que ver con que el trabajo debe ser ejecutado de una manera directa por medio de la parte contratada sin tener el poder de delegarlo a otra persona. La personalización del servicio evidencia que el empleador contrata las capacidades, habilidades y conocimientos específicos del trabajador. En la normativa ecuatoriana este elemento es determinante para identificar la existencia de una relación laboral, incluso cuando no exista un contrato escrito, puesto que el Código de trabajo reconoce la realidad de las formas. (Vitoli, 2023)

El segundo elemento es la subordinación o dependencia, considerado el rasgo distintivo más importante de la relación laboral. El elemento de la subordinación es aquella facultad que tiene el empleado para dirigir u organizar aquellas actividades dentro del trabajador, pero también sirve para imponer todo tipo de normas internas y sanciones disciplinarias, en el Ecuador uno de los elementos se da a través de todo el cumplimiento de diferentes aspectos como el reglamento interno y demás generalizaciones laborales. Existen modalidades flexibles dentro del tema de subordinación que se dan mediante el control de resultados además del uso de herramientas tecnológicas y la obligación de cumplir con todos los aspectos empresariales.

La remuneración es considerado un tercer elemento e importante pues en toda relación laboral donde se implica el pago de una contraprestación económica por un trabajo realizado, mismo que puede existir de algunas formas como un salario fijo, remuneración por horas u otro tipo de beneficios. La normativa del Código de trabajo establece por ley que toda aquella persona que preste un servicio debe tener una remuneración justa. La existencia de una remuneración periódica y habitual es una señal clara de relación laboral, diferenciándose de relaciones de carácter gratuito o voluntario. En el teletrabajo, la forma de pago no se altera, manteniéndose los derechos salariales y beneficios sociales del trabajador. (Freire & López , 2023)

Un cuarto elemento relevante es la ajenidad, entendida como el hecho de que los frutos del trabajo pertenecen al empleador y no al trabajador. El trabajador no deberá asumir

riesgos económicos correspondientes a la actividad productiva que son responsabilidad del empleador, bajo este contexto, la ajenidad se refleja como parte directa del empleador, pues será él quien debe organizar la actividad empresarial, dado que obtiene todas las ganancias y responsabilidad con terceros, pero por lo contrario, el trabajador recibe aquella remuneración independientemente si sea éxito o fracaso del lugar donde presta sus servicios, este elemento sirve para diferenciar la relación laboral de aquellas actividades consideradas como emprendimientos personales.

La continuidad tiene que ver con la relación laboral deberá ser por tiempo determinado o de forma indefinida que suele caracterizarse por la prestación regular y la constancia del trabajo, en Ecuador la habitualidad refuerza la presunción desde la existencia de una relación laboral, esto es cuando el servicio presta de forma reiterada y bajo condiciones totalmente similares, el elemento tiene relevancia en situaciones que se dan para encubrir relaciones laborales desde contratos ocasionales o cualquier prestación de servicios.

1.4. Accidente de trabajo

El accidente de trabajo es una figura fundamental dentro del derecho laboral y de la seguridad social, ya que permite identificar aquellos eventos súbitos que generan daño al trabajador como consecuencia o con ocasión de la actividad laboral. Su correcta delimitación resulta esencial para garantizar la protección de los derechos del trabajador y para determinar las responsabilidades del empleador y del sistema de seguridad social.

Hablar de accidente de trabajo es un acto imprevisto donde se origina una causa o ocasión de trabajo que se puede ejecutar por parte de un trabajador por una lesión, alteración o una discapacidad, todo este concepto abarca lo que son aquellos actos ocurridos dentro del lugar de trabajo sino también aquella donde el trabajador acata órdenes del empleador fuera de sus funciones laborales. En el Ecuador se basan todas las normas acordes a lo que tipifica la ley y los principios del derecho laboral. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2025)

Entre los elementos que se pueden mencionar está la existencia de un hecho súbito, producción de un daño, la relación causal con el trabajo y la respectiva condición del

trabajador afectado. El carácter súbito implica que el evento de manera inesperada lo diferencia de las enfermedades profesionales que se dan de manera más progresiva.

La relación de causalidad es considerada uno de los aspectos en lo que se relaciona con la calificación del accidente de trabajo, este tipo de relación se configura desde un evento dañoso que se define como una consecuencia del trabajo, es decir, cuando existe un nexo en lo que es una actividad laboral y un daño ocurrido. En la práctica ecuatoriana, el IESS analiza este vínculo para determinar si procede la cobertura del seguro de riesgos del trabajo. En modalidades como el teletrabajo, esta relación debe evaluarse considerando el horario laboral, las tareas asignadas y el lugar previamente acordado para la prestación del servicio. (Cuvi & López, 2022)

Asimismo, el accidente de trabajo puede producirse durante el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, lo que se conoce como accidente “in itinere”, siempre que se cumplan las condiciones establecidas por la normativa.

Todas aquellas consecuencias jurídicas del accidente de trabajo conllevan dos puntos, primero el trabajador tiene derecho a la atención médica y prestaciones económicas dadas por el seguro IESS, otro punto es que el empleador enfrenta responsabilidades adicionales si se determina que el accidente fue por efectuado por incumplimiento de normas de seguridad dadas en la institución, estas pueden ser civiles o administrativas, pero van a depender de la gravedad del daño o la conducta del empleador. (Chacón , Fernandez , & García , 2020)

El accidente de trabajo cumple una función preventiva dentro del sistema laboral, ya que su análisis permite identificar riesgos y mejorar las condiciones de trabajo. La legislación ecuatoriana enfatiza la obligación del empleador de implementar medidas de prevención y control de riesgos, promoviendo entornos laborales seguros y saludables.

1.5. Criterios de calificación

Lo que tiene que ver con la calificación en base a un accidente de trabajo o de una enfermedad constituye un proceso jurídico-técnico fundamental para poder determinar la

procedencia de la cobertura del sistema de seguridad social y la eventual responsabilidad del empleador. Dentro de la normativa de Ecuador, esta función corresponde por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo, en la modalidad de teletrabajo, la aplicación de los criterios de calificación se adquiere desde la complejidad debido a la descentralización del lugar de prestación de servicios.

Los principales criterios es la existencia de un nexo causal entre lo que es la actividad laboral y el daño efectuado, para que se tome en cuenta el accidente en teletrabajo debe mostrarse la causa y acción del trabajo, este tipo de nexo analiza los factores dentro del horario laboral como aquellas funciones asignadas, el lugar autorizado para la ejecución del trabajo y las herramientas dadas por el empleador. La responsabilidad objetiva del empleador no exige la demostración de culpa, pero sí la verificación de que el daño se produjo en el marco de la relación laboral. (Organización Iberoamericana de seguridad social , 2021)

Otro criterio relevante es el elemento temporal. El accidente debe ocurrir dentro de la jornada laboral o en el cumplimiento de actividades relacionadas directamente con el trabajo. En el teletrabajo, donde los límites entre la vida personal y laboral pueden diluirse, este criterio se evalúa mediante registros de conexión, reportes de actividades, correos electrónicos y otros medios tecnológicos que acrediten que el trabajador se encontraba ejecutando labores al momento del accidente.

Se crea un elemento que puede darse por el establecimiento del empleador, dentro del teletrabajo bajo el concepto de domicilio del trabajador, en cuestión a la normativa se reconoce como lugar de trabajo podrá ser distinto a espacio empresarial donde se excluyen las protecciones y demás riesgos laborales. (Avila & Medina , 2021)

Las enfermedades profesionales se derivan desde el criterio principal para la exposición prolongada en base a los factores de riesgos que se derivan de la actividad laboral como pueden ser ergonómicos o tecnológicos, dentro del teletrabajo pueden causarse posturas no debidas o exceso de horas frente a la pantalla, la calificación se da por medio de informes médicos y la relación entre patología y condiciones de trabajo.

1.6. Consecuencias del accidente

Todas las consecuencias de un accidente de trabajo en la modalidad de teletrabajo se dan por diferentes ámbitos, social, administrativo y jurídico, en una perspectiva de la responsabilidad objetiva del empleador como consecuencias que activan independientemente de la existencia de la culpa que refuerza un principio protector dentro del laboral.

El trabajador tiene derecho a recibir atención médica integral, rehabilitación, subsidios por incapacidad temporal, pensiones por incapacidad permanente o, en casos extremos, pensiones de montepío para los familiares. Estas prestaciones son cubiertas por el IESS, siempre que el accidente o enfermedad sea debidamente calificado. (Selma , 2016)

En segundo lugar, existen consecuencias laborales directas. El empleador está obligado a respetar la estabilidad laboral del trabajador afectado, garantizando su reintegro una vez superado la incapacidad, o adoptando medidas de reubicación laboral cuando corresponda.

La responsabilidad objetiva desde el punto de vista, el empleador puede enfrentar la obligación de reparar daños adicionales cuando el accidente o la enfermedad se derive desde un riesgo dado por la actividad laboral, en el sistema ecuatoriano prioriza la cobertura por medio del seguro social en conjunto con la responsabilidad objetiva que permite reclamar indemnizaciones que se da en la existencia del daño y su relación directa con el trabajo. (Selma , 2016)

Asimismo, pueden derivarse consecuencias administrativas, como sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo, cuando se constate el incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud ocupacional. Estas sanciones buscan reforzar el deber de prevención, incluso en modalidades no presenciales como el teletrabajo.

1.7. Normativa aplicable

La responsabilidad objetiva del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el teletrabajo se sustenta en un conjunto normativo amplio y articulado.

La Norma suprema del Ecuador permite conocer el derecho al trabajo a todas las personas en condiciones dignas, además del derecho a tener seguridad social en conjunto con la obligación del Estado y demás empleador de proteger la salud de todos los trabajadores.

La legislación se basa en constituir la norma en la materia de las relaciones laborales, en donde se establece el deber del empleador para adoptar medidas de prevención en cuanto a los riesgos y garantizar todos los ambientes seguros para el trabajo. Aunque el Código no regula de forma específica el teletrabajo, sus principios son plenamente aplicables a esta modalidad. (Asamblea Nacional del Ecuador , 2005)

Por su parte, la Ley de Seguridad Social y la normativa del IESS regulan el Seguro General de Riesgos del Trabajo, definiendo los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como los procedimientos de calificación y las prestaciones correspondientes.

En cuanto al teletrabajo, los acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo establecen las condiciones para su implementación, reconociendo que los derechos laborales y de seguridad social se mantienen intactos. Estas normas imponen al empleador la obligación de informar sobre riesgos, capacitar al trabajador y promover condiciones adecuadas de salud ocupacional. Los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo y las resoluciones técnicas complementan el marco normativo, proporcionando lineamientos para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en el teletrabajo. (Navas, 2022)

1.8. Aplicación práctica

En la práctica, la aplicación de la responsabilidad objetiva del empleador en el teletrabajo se materializa a través del reconocimiento del accidente o enfermedad como de origen laboral, sin exigir al trabajador la prueba de culpa patronal. Se tiene que ejemplificar la relación entre el daño y la actividad laboral puesto que así se permite activar la protección jurídica de un trabajador.

Un caso puede ser en donde el trabajador sufre una lesión como parte o consecuencia de una jornada frente al computador, utilizando equipos no ergonómicos proporcionados o quizás no autorizados por el empleador, puede generalizarse como una enfermedad profesional. Pues el empleador será quien responde de forma objetiva todo el riesgo inherente a la actividad sea o no con diligencia.

En la práctica se menciona que el empleador adopte mecanismos de total prevención adaptados directamente al teletrabajo como parte de evaluaciones remotas de riesgos como pueden ser capacitaciones virtuales o demás protocolos que existan en la institución. La ausencia de estas medidas incrementa el riesgo y refuerza la imputación objetiva.

1.9. Comparación latinoamericana

En el ámbito latinoamericano, la responsabilidad objetiva del empleador frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el teletrabajo presenta similitudes y diferencias según cada ordenamiento jurídico. En general, los países de la región comparten un enfoque protector del trabajador, aunque con distintos niveles de desarrollo normativo

En América latina la responsabilidad objetiva del empleador en base a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tienen similitudes y diferencias dentro de la normativa, en algunos países se da un enfoque protector para el trabajador

En Colombia, menciona (Plazas, 2016) que “el teletrabajo está expresamente regulado y se reconoce que los accidentes ocurridos en el lugar autorizado para el trabajo remoto pueden ser calificados como laborales”.

En Argentina, la Ley de Teletrabajo establece que el empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad del teletrabajador. El sistema de riesgos del trabajo adopta un tipo de enfoque objetivo, cubriendo accidentes y enfermedades derivados de la actividad laboral, incluso cuando esta se desarrolla en el domicilio del trabajador. (Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social de Argentina , 2023)

En Chile, aunque el teletrabajo ha sido incorporado de manera progresiva, la legislación reconoce que los accidentes ocurridos durante la jornada laboral remota pueden ser considerados laborales. El empleador mantiene su responsabilidad objetiva a través del seguro obligatorio de accidentes del trabajo.

Comparativamente, el Ecuador se alinea con estos países en cuanto al reconocimiento de la responsabilidad objetiva, aunque enfrenta el desafío de fortalecer la regulación específica del teletrabajo y la prevención de riesgos asociados a esta modalidad.

CAPÍTULO II: TELETRABAJO EN EL ECUADOR

2.1. Modalidades de contratación

En Ecuador, el teletrabajo no se considera una relación laboral independiente, sino una forma de ejecutar el contrato de trabajo, ya que así lo establece el Código del Trabajo y los acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo (Trabajo., 2020), esta modalidad puede acordarse desde el inicio del vínculo laboral o incorporarse más adelante conforme sea solicitado sea por el trabajador o el mismo empleador. En el código de trabajo se establece los modelos de contratos aplicables a este caso vendrían siendo los mismos que para el trabajo presencial. Sin embargo, desde el punto de vista del trabajador el tipo de contrato no sería lo más decisivo para el beneficio en el teletrabajo, sino las cláusulas específicas que puedan ser incluidos en los mismos, dicho esto, los contratos que podrían favorecer más al tele trabajador en caso del teletrabajo vendrían siendo los siguientes:

- **Contrato Por Tiempo Indefinido (a tiempo completo)**

Su beneficio principal, sería la máxima estabilidad laboral, esto debido a que es el más difícil de terminar sin causa justificada.

Este protege al trabajador de que la modalidad remota se use como excusa para un futuro despido. Asegura continuidad y acceso a todos los beneficios de ley (décimos, vacaciones, fondos de reserva, utilidades) sin interrupciones.

- **Contrato Por Tiempo Indefinido (a tiempo parcial)**

Su beneficio principal sería la Estabilidad + flexibilidad horaria pactada.

Este mantiene la relación a largo plazo, pero con una jornada reducida. Es perfecto para conciliar vida personal, estudios u otros proyectos. Goza de los mismos derechos proporcionales a su jornada.

- **Contrato A Plazo Fijo**

Su beneficio principal vendría siendo la certeza de ingresos durante el plazo pactado. Pero su riesgo o inestabilidad sería que termina al cumplirse el plazo, después de esto el trabajador depende de que sea renovado.

Independientemente de la modalidad en que ejerza su cargo dentro de la empresa, en todos estos casos se deben de respetar los elementos esenciales del contrato dentro de la relación laboral, asegurando así la estabilidad, el salario justo y protección social para el trabajador.

Según el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 y sus reformas, el teletrabajo puede pactarse desde el principio o después, mediante un acuerdo expreso. En ambos casos, el consentimiento debe quedar por escrito y registrarse ante el ministerio de trabajo, el mismo que actúa como un mecanismo de control y garantía de derechos de todos los trabajadores.

También se existen esquemas híbridos, lo que quiere decir que estos combinan días presenciales y días remotos, siempre que estos se encuentren establecidos de manera explícita en el contrato de trabajo, esta flexibilidad se debe a las dinámicas actuales del mercado, sin desvirtuar la relación laboral ni afectar la seguridad jurídica de las partes.

Es de suma importancia exigir que el contrato sea escrito y registrado en el ministerio de trabajo, ya que este mismo cumple la función preventiva de facilitar la fiscalización y verificación respectiva para que se respeten los derechos laborales y en caso de existir un descontento sea más fácil poder exigir el cumplimiento de las cláusulas aceptadas por ambas partes, ya que este requisito ayuda a consolidar el teletrabajo como una modalidad legítima dentro del sistema jurídico ecuatoriano, sin convertirlo en un régimen excepcional o una modalidad desconocida. (Aradilla, 2020)

2.2. Prestación lícita y personal de servicios

La prestación lícita y personal de servicios constituye un pilar fundamental del contrato de trabajo, esto según el Título I, DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, artículo 8 del Código del Trabajo, el mismo que mantiene plenamente vigente e intacta la modalidad del teletrabajo. Debido a esto el trabajador se mantiene obligado a cumplir debidamente las tareas o actividades que su cargo de trabajo le exigiera, esto sin el uso de herramientas tecnológicas que alteren o cambien la naturaleza personal de su labor. (Ecuador., 2020)

Se espera que la prestación de servicios sea personal lo cual significa que el trabajador no puede delegar, subcontratar o transferir sus funciones a terceros sin autorización expresa de su patrono. Esta exigencia adquiere una especial importancia en el teletrabajo, ya que debido a la falta de control presencial podría facilitar que intervengan personas ajenas al lugar de trabajo. Por esto, es muy importante que las funciones estén bien definidas y delimitadas claramente en el contrato de teletrabajo y que existan mecanismos razonables de control, tales como reuniones mediante diferentes video plataformas, esto para verificar que el trabajo es cumplido y realizado por el mismo empleado que haya sido contratado.

En cuanto a la licitud, esta exige que las actividades se ajusten al ordenamiento jurídico que se encuentre vigente en el Ecuador, esto sumado a la moral, el orden público y las buenas costumbres. En el teletrabajo, esto se extiende no solo a las tareas, sino también a los medios utilizados para poder cumplir con los trabajos que encomienda el puesto, los contenidos manejados y la información tratada, sobre todo cuando se trabaja con datos personales o secretos empresariales que pueden resultar en información sensible para el mismo lugar de trabajo. En el marco del teletrabajo, la prestación lícita y personal de servicios también se llega a vincular con la responsabilidad del empleador. Sin embargo, dicha responsabilidad no puede interpretarse de forma punitiva, sino será juzgada conforme al principio de buena fe laboral, que rige las relaciones de trabajo y exige que exista un comportamiento leal, diligente y más que nada cooperativo por parte de las ambas partes en la relación laboral.

Es importante decir que, el teletrabajo no debe usarse para encubrir actividades ilícitas, tales como eludir controles o violar derechos fundamentales como la intimidad y la protección de datos. El patrono debe asegurar que las funciones encargadas al teletrabajador estén dentro del negocio y sean compatibles con la normativa laboral, tributaria, de protección de datos personales y de seguridad social.

Podemos decir que, la personalización del trabajo refuerza la necesidad de establecer controles proporcionales y respetuosos de los derechos, que ayuden a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales sin caer en prácticas que lleguen a ser invasivas o desproporcionadas. El uso de un software de monitoreo, reportes de las actividades o sistemas de acceso deben ser necesarias e implementadas sin vulnerar el derecho a la privacidad del trabajador o a su entorno familiar, esto especialmente cuando este realiza la prestación de servicios en su domicilio.

Finalmente, para poder preservar la licitud y el carácter personal del servicio en el teletrabajo contribuye a evitar que se vea alterada la relación laboral y prevenir posibles problemas jurídicos, estos relacionados con una tercerización encubierta o la evasión de responsabilidades patronales. En este sentido, la correcta ejecución de este elemento fortalece tanto la seguridad jurídica y también reafirma que el teletrabajo, pese a sus particulares que son tecnológicas, estas encuentran dentro del código de trabajo y bajo la tutela de los principios protectores de derecho.

2.3. Accidentes en domicilio

Podemos decir que este es uno de los temas más delicados dentro del teletrabajo es el cómo poder calificar los accidentes que puedan ocurrir en el domicilio del trabajador, este es uno de los desafíos jurídicos más interesantes que podemos encontrar en esta modalidad de trabajo. Podemos decir que, el accidente laboral se vinculaba al espacio físico de la empresa y al control directo del patrono, pero ahora con el teletrabajo el domicilio del trabajador se transforma en su lugar habitual de trabajo, lo que nos obliga a repensar este concepto de “domicilio”.

En Ecuador, el accidente de trabajo se define como “todo suceso imprevisto o repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo”, y que el mismo produce una lesión, una

invalidez o en el peor de los casos la muerte. Tomando en cuenta esta perspectiva, el elemento determinante no solo sería el lugar, sino el vínculo causal que existe entre el accidente y la actividad laboral. Si lo aplicamos al teletrabajo, esto significa que un accidente en casa puede considerarse laboral si existe una relación directa y más que nada comprobable con las tareas encomendadas.

Visto desde este enfoque, debido al accionar del principio de protección al trabajador, este evita que el trabajo remoto se convierta en un factor determinante para que llegue a ser excluido de la cobertura de riesgos laborales debido a su modalidad de trabajo. No obstante, el espacio domiciliario puede llegar a generar dificultades probatorias dado que debido a su entorno es difícil determinar si el accidente ocurrió durante la jornada laboral y que sea dentro del lugar autorizado. Esto a diferencia del trabajo presencial donde el patrono posee más control sobre el entorno físico de trabajo y las condiciones de seguridad.

Cuando ocurren estos casos para poder clarificar esto, se necesitan criterios objetivos, como:

- Verificar que el accidente sucedió dentro del horario de la jornada pactada.
- Tener la constancia de que el hecho ocurrió en el espacio autorizado para trabajar.
- Acreditar que la actividad realizada en ese momento tenía que ver con las labores del puesto.
- Descartar causas puramente personales o ajenas al trabajo.

En estos casos, la carga de la prueba es crucial y adquiere una especial relevancia, ya que al trabajador le corresponde poder acreditar los hechos ocurridos del accidente, pero el empleador debe colaborar y cumplir con su deber de prevención, ya que independientemente del lugar de trabajo este aun posee la obligación de proporcionar lineamientos mínimos de seguridad dando lineamientos de seguridad, capacitación y condiciones ergonómicas adecuadas, incluso a distancia. (García Ninet, 2005)

Es importante saber que el empleador no puede eludir su responsabilidad alegando que no controla el entorno doméstico del trabajador. Esto conforme a los principios generales del derecho del trabajo y la normativa de riesgos del trabajo que se encuentren vigentes

al momento del accidente, ya que su deber de protección se extiende al ámbito del teletrabajo, si autorizó ese lugar para trabajar y se beneficia de la actividad, su deber de protección se extiende de manera razonable al teletrabajo.

En definitiva, es importante que exista la correcta regulación de los accidentes en el domicilio, ya que esto ayuda a mantener y preservar el equilibrio entre la protección de los derechos del teletrabajador y la seguridad jurídica del patrono. De esta manera se evitan mal interpretaciones que puedan llegar a ser restrictivas y que afecten la cobertura de riesgos del trabajo, pero también previniendo abusos que puedan afectar la sostenibilidad del sistema de seguridad social, es por esto que hace falta una regulación más clara que ofrezca seguridad jurídica a ambas partes, con protocolos específicos para notificar, verificar y calificar accidentes en esta modalidad.

2.4. Criterios en teletrabajo

Uno de los temas más complejos vendría a ser la implementación del teletrabajo, la misma que debe guiarse por criterios fundamentales que equilibren la flexibilidad con la protección efectiva de los derechos laborales. Entre los principales derechos se encuentran la voluntariedad, la reversibilidad, la igualdad de derechos y la protección de la salud del trabajador, los mismos que se encuentran tipificados en nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano como con los estándares internacionales promovidos por la que sería la Organización Internacional del Trabajo.

El principio de voluntariedad nos dice que el teletrabajo no puede imponerse de manera unilateral por el empleador ya que esto podría cambiar radicalmente las condiciones laborales. Es por esto que este surge de un acuerdo expreso entre ambas partes, cumpliendo con la formalidad por escrito y con esto poder garantizar el consentimiento libre e informado del trabajador, ya que este criterio está de acuerdo con el principio de autonomía de la voluntad limitada y de estabilidad laboral, mientras que la modalidad de trabajo sea remota.

Después tenemos la reversibilidad, este implica la posibilidad de volver al trabajo presencial, ya sea por petición del trabajador o por razones organizativas justificadas por el mismo empleador, siempre respetando el contrato y evitando afectaciones arbitrarias

a la estabilidad laboral. De esta forma se garantiza que el teletrabajo no se convierta en una solicitud que sea irreversible y debido a esto se limiten las oportunidades profesionales del trabajador.

Por consiguiente, la igualdad de derechos exige que el teletrabajador tenga y goce de los mismos derechos que un empleado presencial, esto incluye el salario, seguridad social, estabilidad laboral, las vacaciones, los décimos, utilidades y protección frente al despido injustificado, esta modalidad de teletrabajo no puede usarse para crear tratos desiguales e injustificados para vulnerar los derechos del trabajador dentro de la misma relación laboral.

Aunque el trabajo se haga fuera de la empresa, el empleador sigue obligado a prevenir riesgos laborales, dando lineamientos de seguridad, capacitación, recomendaciones ergonómicas y, en medida de lo posible, brindar las herramientas necesarias, esto se conecta con el derecho al trabajo digno y a la salud integral. Esto desde la organización, el empleador debe tener políticas internas claras sobre teletrabajo, que regulen horarios, canales de comunicación, metas, controles, pausas activas y prevención de riesgos, considero que estas políticas deben ser conocidas por todos y aplicarse de manera uniforme.

Pasamos al derecho a la desconexión digital, debe entenderse como la facultad del trabajador de no atender comunicaciones, reuniones o requerimientos laborales fuera de su jornada pactada en el contrato de trabajo, sin que ello le genere sanciones o evaluaciones negativa, este criterio se vincula directamente con los principios constitucionales de dignidad humana, razonabilidad y proporcionalidad, y responde a la necesidad de prevenir posibles riesgos psicosociales asociados al uso excesivo de tecnologías e información.

Es importante aplicar lo antes mencionado, con esto se podría exigir que el empleador adopte unas políticas internas claras sobre teletrabajo, en las que se regulen aspectos tales como los horarios, canales de comunicación, metas, mecanismos de control, pausas activas y protocolos de prevención de riesgos, considero que estas políticas

deben ser conocidas por los trabajadores y aplicadas de forma equitativa, a fin de evitar conflictos o vulneraciones de los mismos.

Finalmente, quizás el mayor desafío del teletrabajo no sea técnico, sino humano, asegurar que mientras trabajamos a distancia, que el bienestar del trabajador no quede a la deriva. Cuidar la salud, física y mental del trabajador debería ser el principio desde el cual se organiza y regula cualquier labor que se ejerza fuera de un espacio tradicional, la protección de la salud del trabajador es muy importante, es crucial respetar la jornada laboral y el derecho a la desconexión digital, ya que la falta de control físico no puede traducirse en disponibilidad permanente, el trabajador debe poder desconectarse fuera de su horario pactado, sin represalias.

Al cumplir con estos criterios se genera una ayuda para que el teletrabajo sea una modalidad legítima y sostenible, que combine flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo manteniendo la protección efectiva de sus derechos.

2.5. Dificultades probatorias

Las dificultades probatorias representan uno de los puntos más complicados y sensibles en la implementación del teletrabajo, especialmente cuando se trata de acreditar accidentes laborales o verificar el cumplimiento de la jornada laboral, a diferencia del trabajo presencial donde el entorno está controlado y la supervisión es directa. En el teletrabajo la evidencia se diluye ya que la jornada se confunde con la vida doméstica, los límites se pierden y la palabra del trabajador puede generar una duda por falta de registros físicos, esto debido a la ausencia de testigos y medios de prueba tradicionales, esto convierte cada controversia en un desafío jurídico de proporciones considerables.

En este escenario, el principio de inversión de la carga de la prueba surge como un mecanismo protector indispensable, destinado a equilibrar la relación laboral. Sin embargo, su aplicación en el contexto del teletrabajo no puede ser automática ni indiscriminada, por el contrario, exige una delimitación por parte de los jueces, quienes deben construir criterios claros, objetivos y proporcionales que, sin desvirtuar la protección del trabajador, prevengan eventuales abusos y preserven las garantías del

debido proceso. Por el contrario, se corre el riesgo de judicializar conflictos que podrían resolverse con mejores herramientas de registro, transparencia y un acuerdo previo entre las partes.

Para poder disminuir estas dificultades, resulta fundamental que las empresas implementen sistemas de registro digital que sean objetivos y respetuosos a la privacidad del trabajador, tales como plataformas de gestión de tareas, control de acceso a sistemas corporativos o registros de los horarios digitales que lleguen a ser validados, los cuales puedan servir como evidencia tanto para acreditar la jornada laboral como para reconstruir hechos en caso de accidentes, la normativa secundaria, como el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, si bien regula la formalización del teletrabajo, no llega a profundizar en los aspectos probatorios, dejando un vacío legal que debe ser llenado mediante la jurisprudencia y, en lo posible, con futuras precisiones normativas que establezcan estándares mínimos de documentación y registro en esta modalidad de trabajo.

En definitiva, podemos decir que las dificultades probatorias no son un simple inconveniente técnico, sino una de las mayores vulnerabilidades que existen en el teletrabajo. Cuando el lugar de trabajo se traslada al hogar, desaparecen los testigos presenciales, se diluyen los límites de la jornada y la evidencia queda muy reducida, con frecuencia los registros digitales dispersos o al testimonio de las partes, este vacío probatorio afecta por igual a trabajadores y empleadores. A los primeros, porque les exige demostrar, por ejemplo, que un accidente doméstico fue laboral; a los segundos, porque les complica acreditar el cumplimiento de sus deberes de vigilancia y control.

Ante este escenario, el principio de inversión de la carga de la prueba se erige como una herramienta indispensable de justicia material, pensada para compensar la asimetría natural de la relación laboral. (Gutiérrez-Ríos, 2023) Pero su aplicación no puede ser ciega ni automática, por el contrario, esta requiere de una jurisprudencia cuidadosa que establezca criterios claros y equilibrados, evitando tanto la desprotección del trabajador como la judicialización indiscriminada de conflictos. La solución de fondo, más allá de los litigios, pasa por una regulación y unas prácticas empresariales que promuevan la transparencia y la documentación objetiva desde el origen, mediante sistemas de registro

digital respetuosos, pero efectivos. Solo así el teletrabajo podrá desarrollarse con seguridad jurídica para todos y de esta manera no dejar malos precedentes.

2.6. Relación laboral remota

En esencia, la relación laboral remota demuestra que el teletrabajo no genera un vínculo nuevo, sino que traslada uno antiguo a un espacio distinto, los pilares que por décadas han sostenido el contrato de trabajo la subordinación, el salario como contraprestación y el carácter personal de la prestación, estos no cambian ni desaparecen porque el trabajador esté en su casa, solo se transforman. La subordinación deja de medirse por la presencia física para expresarse a través de plataformas digitales y resultados concretos, el salario sigue siendo el centro del intercambio, sin que la distancia justifique recortes arbitrarios o injustos por llegar a solicitar esta modalidad nueva. Por otro lado, la obligación de realizar el trabajo personalmente persiste, incluso cuando no hay un supervisor mirando por encima del hombro.

Pero este cambio del espacio físico a lo digital no es neutral, este exige replantear hasta dónde llega el control del empleador y dónde empiezan los derechos inviolables del trabajador, tales como su intimidad, su vida familiar, su desconexión (Sabadell Bosch, 2024). En este caso el gran desafío jurídico y práctico del teletrabajo reside, precisamente, en equilibrar esa necesaria supervisión con el respeto a la dignidad de quien trabaja desde su hogar, no se trata de vigilar más, sino de gestionar con confianza; no de controlar cada minuto, sino de evaluar lo realmente importante que vendrían a ser los resultados del trabajador.

Al final, el teletrabajo confirma una verdad fundamental, el mundo avanza y la tecnología cambia el cómo, pero no el qué de la relación laboral y no por eso la protección del trabajador, se tiene que ver afectada ya que la justicia en el salario y el equilibrio entre derechos y deberes siguen siendo los derechos irrenunciables.

2.7. Consecuencias en el teletrabajo

El teletrabajo trae consecuencias jurídicas, económicas y sociales significativas, ya que su incorporación en Ecuador ha mostrado tanto ventajas como riesgos que requieren un

tratamiento normativo equilibrado, es una transformación que deja huella en lo jurídico, en lo económico y en lo social. Como se ha visto, sus efectos no pueden ser catalogados de manera absoluta como positivos o negativos, sino que dependen esencialmente del marco en el que se desenvuelven. Por un lado, ofrece ventajas tangibles tales como la flexibilidad de horario, ahorro de costos, posibilidad de conciliar la vida personal con la laboral y, en el mejor de los casos, un aumento en la autonomía y la productividad. Por otro, expone riesgos reales, la tendencia a la prolongación invisible de la jornada, el aislamiento, la precarización encubierta y la erosión de los límites entre el espacio de trabajo y el espacio de vida.

En definitiva, podemos decir que el teletrabajo no garantiza un progreso ni un retroceso en las condiciones laborales se refiere, ya que su verdadero impacto sería definido por la calidad de su regulación, la claridad de las políticas internas de la empresa y, sobre todo, la voluntad de las partes para poder construir una relación basada en el respeto, la confianza y la responsabilidad de ambas partes. En Ecuador (Puebla Martínez, 2021) el desafío sería poder crear un entorno normativo y práctico que no solo aproveche la eficiencia del trabajo remoto, sino que también proteja de manera activa la salud, los derechos y la dignidad de quienes lo realizan, debido a esto considero que solo así el teletrabajo podrá consolidarse como una opción verdaderamente sostenible dentro del sistema laboral actual.

2.8. Obligaciones del empleador

Es importante decir que, la modalidad de trabajo remoto no altera en absoluto la relación laboral, ya que el empleador mantiene todas sus obligaciones legales y contractuales de forma íntegra, sin que la distancia pueda eximirlo de su cumplimiento.

Estas obligaciones fundamentales incluyen:

- Remuneración: Pagar el salario completo, puntual y sin discriminación alguna.
- Seguridad Social: Afiliar al trabajador y realizar todos los aportes legales a los sistemas de pensiones, salud y riesgos laborales, con la misma regularidad que se aplica en el trabajo tradicional.

- Herramientas de trabajo: poder facilitar las herramientas, equipos y medios tecnológicos que sean necesarios para poder cumplir de manera plena y eficiente todas las funciones.
- Seguridad y Salud en el Trabajo: es necesario implementar un sistema que sea destinado a la prevención de riesgos laborales en el entorno remoto. Esto conlleva a ofrecer lineamientos claros sobre pausas activas, uso correcto de los equipos, sobre la prevención de riesgos psicosociales asociados al aislamiento.
- Capacitación: brindar una formación adecuada al teletrabajador, no solo sobre los riesgos, sino también sobre las políticas internas de la empresa y los protocolos de seguridad sobre la información privada de la empresa.
- Supervisión y Respeto a la Privacidad del trabajador: asentar mecanismos de supervisión del trabajo que sean razonables, transparentes y respetuosos con la privacidad del trabajador, tratando de salvaguardar en todo momento la intimidad y los datos personales del empleado.

En definitiva, el cumplir con estas obligaciones es lo que otorga solidez y legitimidad al teletrabajo, ya que esto va más allá de un simple cambio de ubicación, esto se convierte en un compromiso bilateral que ayude a que esta modalidad se desarrolle dentro del marco legal.

2.9. Propuestas de mejora

Podemos decir que, el teletrabajo se ha consolidado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano como una modalidad laboral legítima, esto como fruto de la adaptación a la evolución tecnológica y a las nuevas dinámicas organizacionales. Su reconocimiento normativo ha supuesto una ampliación del ámbito de protección del Derecho del Trabajo y ha introducido un elemento de flexibilidad que, correctamente implementado, puede alinearse con los principios de tutela del trabajador y de razonabilidad empresarial.

No obstante, su aplicación práctica ha mostrado tener lagunas e indeterminaciones normativas que generan una inseguridad jurídica, también áreas críticas como la delimitación del ámbito de cobertura de los accidentes de trabajo, la configuración probatoria en un entorno digital o la efectiva vigencia del derecho a la desconexión digital

en la práctica, presentan desafíos interpretativos. Estos vacíos involucran un choque de bienes jurídicos protegidos, tales como el derecho a la intimidad, deber de vigilancia, salud laboral y la necesidad de adaptar figuras clásicas del derecho laboral a una nueva realidad.

Visto desde una perspectiva legislativa, el fortalecer su marco regulatorio no supone la creación de un estatuto especial solo para esta modalidad de trabajo. Por el contrario, propongo que se aplique una precisión y sistematización de la normativa vigente, incorporando criterios objetivos ayuden con la predictibilidad a la relación jurídica y faciliten una aplicación equitativa por parte del Ministerio del Trabajo y de los órganos jurisdiccionales competentes.

Dicho todo esto, me gustaría plantear las siguientes líneas de mejora:

Delimitación normativa del accidente de trabajo en teletrabajo: Se requiere una definición legal más precisa que pueda evitar futuros conflictos. Se propone incorporar al texto regulatorio criterios objetivos de imputación, tales como la realización de la tarea durante la jornada laboral pactada, en el lugar previamente informado y autorizado, la naturaleza de la actividad directamente relacionada con las funciones, y la existencia de un nexo causal demostrable mediante medios de registro tecnológicos institucionales de la empresa.

Sistema probatorio adaptado a la digitalización: Es necesario poder desarrollar un régimen específico sobre la carga y los medios de prueba en el teletrabajo y que la ley debe reconocer expresamente la validez y fuerza probatoria de los documentos y registros electrónicos generados en el desarrollo de la relación laboral. Paralelamente, debe imponerse al patrono la obligación de conservar registros digitales mínimos, tales como un control de jornada electrónico, asignación de tareas con trazabilidad, acceso a sistemas, lo cual, lejos de ser una carga desproporcionada, constituye un deber de diligencia que facilita la prueba de sus propios actos y descargos.

Efectividad normativa del derecho a la desconexión digital: Para poder transitar de su reconocimiento formal a su eficacia real, es necesario desarrollar su contenido garantista. Esto implica poder establecer parámetros legales claros sobre los períodos de

disponibilidad obligatoria, la prohibición de sanciones por no responder comunicaciones fuera de la jornada, y la obligación empresarial de implementar políticas internas y herramientas técnicas que prevengan la hiperconectividad, con el fin de que protejan el tiempo de descanso, bajo supervisión de la autoridad laboral.

Una mejor perspectiva entre los criterios de interpretación y jurisprudencia: considero que para poder reducir la inseguridad jurídica, es necesario que el ministerio del trabajo emita acuerdos ministeriales que fijen lineamientos uniformes de actuación en estos casos, también es necesario que la Corte Nacional de Justicia genere jurisprudencia vinculante que consolide una doctrina en aspectos importantes, tales como la distribución de la carga probatoria, el alcance del poder de control del empleador y los límites a la vigilancia electrónica a partir del principio de proporcionalidad.

Finalmente, estas propuestas constituyen una optimización técnica del marco regulador existente, orientada a colmar lagunas y a proporcionar certeza del derecho. Su implementación contribuiría a un equilibrio más estable que hoy en día es tan necesaria, la consolidación del teletrabajo como una modalidad justa y sostenible en Ecuador dependerá, en gran medida, de la capacidad del sistema jurídico para ofrecer soluciones claras, predecibles y ajustadas a los principios constitucionales de tutela judicial efectiva, primacía de la realidad y protección de la parte débil en la relación laboral.

CONCLUSIÓN

El análisis desarrollado permite afirmar que el teletrabajo no constituye una ruptura con los principios del derecho del trabajo sino a una debida transformación de su forma de ejecución, los elementos esenciales de la relación laboral permanecen vigentes y aun adaptados a un entorno digital, la distancia física no elimina la relación jurídica ni atenúa las obligaciones del empleador, sino que exige una reinterpretación responsable y coherentes de todos los deberes de protección.

La responsabilidad objetiva del empleador se consolida como el eje central del sistema de protección frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el Ecuador. Este régimen responde a la lógica del riesgo profesional: quien organiza la actividad productiva y obtiene beneficios económicos debe asumir también los riesgos derivados de ella. En el teletrabajo, los riesgos no desaparecen; se transforman en factores ergonómicos, tecnológicos y psicosociales que pueden afectar la salud física y mental del trabajador.

La intervención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la calificación de los accidentes laborales garantiza la cobertura de las prestaciones médicas y económicas que no excluye la posibilidad de analizar la responsabilidad patronal desde un ámbito civil o administrativo cuando exista incumplimiento del deber de la prevención como en conjunto con la responsabilidad subjetiva que continúa operando cuando se verifica la culpa o negligencia del empleador.

Uno de los mayores desafíos identificados radica en las dificultades probatorias. La descentralización del lugar de trabajo complica la acreditación del nexo causal y del cumplimiento de la jornada laboral. Esta problemática evidencia la necesidad de desarrollar mecanismos de registro digital objetivos, respetuosos de la privacidad, que permitan reconstruir los hechos sin vulnerar derechos fundamentales como la intimidad o la protección de datos personales.

En definitiva, el teletrabajo representa una oportunidad para modernizar el sistema laboral ecuatoriano, pero su consolidación dependerá de la capacidad del ordenamiento jurídico para adaptarse sin sacrificar la esencia protectora del Derecho del Trabajo. La

justicia social no puede diluirse en la virtualidad; debe proyectarse también en los espacios digitales donde hoy se desarrolla gran parte de la actividad productiva.

Solo mediante una regulación clara, coherente y equilibrada será posible garantizar que la innovación tecnológica se armonice con la protección efectiva de los derechos laborales, asegurando que el teletrabajo sea una modalidad sostenible, digna y jurídicamente segura tanto para el trabajador como para el empleador.

Bibliografía

- Alfonso, G. (11 de Julio de 2014). *La responsabilidad por culpa patronal en el accidente o enfermedad laboral*. Obtenido de Universidad distrital Francisco Jose de Caldas: <https://www.redalyc.org/pdf/2570/257059812021.pdf>
- Aradilla, A. (2020). *Teletrabajar bien: Del trabajo en casa al teletrabajo en tiempos de confinamiento*. Diana Editorial.
- Asamblea Nacional del Ecuador . (16 de diciembre de 2005). *Codigo de trabajo* . Obtenido de Lexis finder: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Avila , A., & Medina , A. (28 de Agosto de 2021). *Condiciones y resultados del teletrabajo en profesores universitarios*. Obtenido de Universidad de La Habana: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552021000200179
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo: Entre el mito y la realidad*. Editorial UOC.
- Castillo Blanco, F. A. (2024). *Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*. Dykinson.
- Chacón , F., Fernandez , J., & García , M. (2020). *La psicología ante la pandemia de la COVI-19 en España* . España : Investigación empírica en Psicología .
- Cuvi, J. S., & López, Y. (Noviembre de 2022). *Los accidentes de trabajo durante el teletrabajo en Ecuador* . Obtenido de Universidad Tecnológica Indoamérica : <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778112023.pdf>
- Ecuador., A. N. (2020). *Código del Trabajo (Codificación 2005-017, última modificación 22-junio-2020)*.
- Freire, C., & López , D. (Marzo de 2023). *La subordinación como elemento necesario en la existencia de la relación laboral*. Obtenido de Universidad Tecnológica Indoamérica: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778121006.pdf>

- García Ninet, J. I. (2005). *El control empresarial en el ámbito laboral*. Wolters Kluwer Educación.
- Gutiérrez-Ríos, M. Y. (2023). *Desafíos del pensamiento crítico en la educación remota de emergencia*. Ediciones Universidad de La Salle / Siglo del Hombre Editores S.A.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2025). *Accidente de trabajo*. Obtenido de Pagina Web del IESS: <https://www.iess.gob.ec/seguro-riesgos-del-trabajo-pf/>
- Ministeria de trabajo, empleo y seguridad social de Argentina . (2023). *Accidentes in itinere en el sistema de riesgos del trabajo* . Obtenido de Revista Superintendencia de riesgos de trabajo : https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/05/accidentes_via_publica.pdf
- Navas, S. (22 de Noviembre de 2022). *Los accidentes de trabajo durante el teletrabajo en Ecuador*. Obtenido de Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/475/471>
- Organización Iberoamericana de seguridad social . (01 de octubre de 2021). *Estándares de seguridad y salud en el trabajo: Prevención de riesgos Laborales en teletrabajo* . Obtenido de Revista OISS digital : <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- Plazas, G. (2016). *Definición y alcances de accidentes de trabajo en Colombia* . Obtenido de Revista Universida de la Sabana: <https://intellectum.unisabana.edu.co/server/api/core/bitstreams/7bdf9f5f-e769-52b7-e053-7e0910accd73/content>
- Puebla Martínez, B. &. (2021). *Ecosistema de una pandemia: COVID-19, la transformación mundial*. Dykinson.
- Rincón, E., & Cabeza, M. (24 de Enero de 2006). *LA RESPONSABILIDAD PATRONAL FRENTE A LOS ACCIDENTES EN EL TRABAJO*. Obtenido de Revista

Venezolana de Análisis de Coyuntura :
<https://www.redalyc.org/pdf/364/36412215.pdf>

Rodriguez , I. (03 de marzo de 2023). *ACCIDENTE DE TRABAJO Y TELETRABAJO: UNA RELACION DIFICIL* . Obtenido de Revista Universidad de Oviedo:
file:///C:/Users/fiore/Downloads/Dialnet-AccidenteDeTrabajoYTeletrabajoUnaRelacionDificil-8934721.pdf

Sabadell Bosch, M. (2024). *Teletrabajo y seguridad y salud en el trabajo: Una exploración contextualizada desde la evolución del marco jurídico*. Editorial Dykinson.

Selma , A. (09 de septiembre de 2016). *EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO. SITUACIÓN ACTUAL Y NUEVAS PERSPECTIVAS*. Obtenido de Revista Universidad de Murcia: file:///C:/Users/fiore/Downloads/Dialnet-EIAccidenteDeTrabajoEnEITeletrabajoSituacionActual-5793286.pdf

Trabajo., M. d. (2020). *Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo*. Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181.

Vitoli, A. (2025 de Julio de 2023). *Las relaciones laborales frente al reto de nuevas formas emergentes de representación*. Obtenido de Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales:
<https://www.redalyc.org/journal/5819/581976827004/html/>



DECLARACION Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Lorenty Nolivos, Jaime Rodrigo** con C.C: # 0932620024 Y **Orozco Bersosa, Holger Josué**, con C.C: # 0705884112 autores del trabajo de titulación: **“Responsabilidad objetiva del empleador en accidentes laborales del teletrabajo”**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, 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 titulación 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 SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **15 de febrero del 2026**

f. _____

Lorenty Nolivos Jaime Rodrigo

C.C. 0932620024



Holger Josue Orozco
Bersosa



f. _____

Holger Josué Orozco Bersosa

C.C. 0705884112



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	“Responsabilidad objetiva del empleador en accidentes laborales del teletrabajo”		
AUTOR(ES)	Lorenty Nolivos Jaime Rodrigo y Orozco Bersosa Holger Josué		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Ab. Iñiguez Cevallos, María Patricia		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de febrero del 2026	No. De PÁGINAS:	43 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional, Derecho Laboral, Seguridad Social, Derecho Civil, Teletrabajo, Derecho Procesal Laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Palabras clave: Responsabilidad objetiva, teletrabajo, accidente laboral, subordinación, seguridad social.		
RESUMEN/ABSTRACT.	<p>- El trabajo de investigación denominado “responsabilidad objetiva del empleador en accidentes laborales del teletrabajo”, se da en el marco del derecho laboral y la seguridad social, la responsabilidad objetiva implica que el empleador va a responder por todos los daños derivados del trabajo sin conllevar la necesidad de probar culpa, bastándose acreditar el daño, relación laboral y nexo causal. Por otro lado, la responsabilidad subjetiva exige demostrar culpa o negligencia patronal, en el teletrabajo, esta modalidad adquiere complejidad debido a la prestación de servicios que se desarrolla fuera del establecimiento empresarial o en el domicilio del trabajador. Además, se estudian los elementos de la relación laboral, prestación de servicios entre otros, los mismos que permanecen vigentes en la modalidad remota, el accidente de trabajo se define como un hecho súbito que produce daño con ocasión o causa del trabajo siendo el nexo causal del elemento determinante para su calificación por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Por último, las dificultades probatorias, el derecho a la desconexión digital y entre otras obligaciones del empleador y la comparación latinoamericana, se proponen mejoras normativas orientadas a fortalecer la seguridad jurídica y protección del trabajador en conjunto con los principios laborales en el teletrabajo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: J.L. +593-979335292 H.O. +593-980659096	Email: jaime.lorenty@cu.ucsg.edu.ec holger.orozco@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Angela Paredes Cavero Teléfono: +593-4-2222024 E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis e la web):			