



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“NECESIDAD DE CODIFICAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR EL CONTRATO, “TELETRABAJO” EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ACORDE CON LAS MODERNAS TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN INTRODUCIDAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS”

**Tesis previa a la obtención
del título de Abogada**

AUTORA:

PATRICIA SORAYA HERRERA DÍAZ.

DIRECTOR DE TESIS:

DR. FELIPE NEPTALÍ SOLANO GUTIERREZ.

LOJA-ECUADOR

2015

CERTIFICACIÓN

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado prolijamente el contenido y forma del presente trabajo de investigación jurídica del nivel de pre-grado presentado por el postulante señora **PATRICIA SORAYA HERRERA DÍAZ**, bajo el título de **“NECESIDAD DE CODIFICAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR EL CONTRATO., “TELETRABAJO” EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ACORDE CON LAS MODERNAS TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN INTRODUCIDAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS”**

“La presente tesis cumple con las normas de graduación vigentes en la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado”.

Loja, julio del 2015.



.....
Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Patricia Soraya Herrera Díaz, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional- Biblioteca virtual

Autora: Patricia Soraya Herrera Díaz

Firma

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'P. Soraya', is written over a horizontal dotted line.

Cédula: 170902088-5

Fecha: Loja, julio de 2015

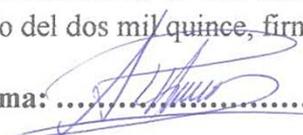
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Patricia Soraya Herrera Díaz, declaro ser autor de la tesis titulada: **“NECESIDAD DE CODIFICAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR EL CONTRATO, “TELETRABAJO” EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ACORDE CON LAS MODERNAS TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN INTRODUCIDAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS**”, como requisito para optar el grado de Abogada, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

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

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 30 días del mes de julio del dos mil quince, firma el autor.

Firma:


Autor: Patricia Soraya Herrera Díaz

Cédula: 170902088-5

Dirección: Quito, Av. 6 de Diciembre 43-64 y Tomas de Berlanga

Correo Electrónico: inmoshservices@hotmail.com

Celular: 0999742125

Director de tesis: Dr. Mg. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez.

Miembros del tribunal:

Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos	Presidente del Tribunal
Dr. Mg. Carlos Manuel Rodríguez	Vocal
Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller	Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis investigativo lo dedico primeramente a Dios por darme la vida y mi familia la fortaleza para prepararme profesionalmente, a mi familia, que han sido un pilar fundamental para que todos los años de estudio universitario al fin se vean materializados en la presente tesis.

PATRICIA SORAYA

AGRADECIMIENTO

Como persona que he decidido optar por la vida intelectual me siento satisfecho pues mis esfuerzos hoy se ven reflejados a través de la culminación del presente trabajo de investigación de mi tesis, en donde se materializa todo lo que un estudiante universitario puede anhelar, el formarme profesionalmente para luchar por la justicia, la libertad y el honor, ya que estos valores son importantes para quienes estamos inmersos en el estudio del Derecho, y que siempre los vamos a encontrar en el transcurso de nuestra vida profesional.

Por ello mi agradecimiento va dirigido a la Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia, y especialmente a la Carrera de Derecho, por haberme permitido realizar mis estudios superiores, a todos los catedráticos, personal administrativo y de manera muy especial al Dr. Felipe Neptalí Solano Gutierrez, Director de Tesis, quien me asesoró con sus conocimientos durante todo el desarrollo del presente trabajo de investigación jurídica hasta su culminación.

LA AUTORA.

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN.

2.2. ABSTRACT.

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Sociedad de la Información

4.1.2. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs).

4.1.3. Teletrabajo

4.1.4. Teletrabajador

4.1.5. Modalidades de Teletrabajo

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Orígenes, Evolución e Historia del Teletrabajo.

4.2.2. Las TICsen el Contexto Laboral.

4.2.3. Demanda Laboral Virtual

4.2.4. Perspectiva Ecológica y Social del Teletrabajo

4.2.5. Experiencias de la Implementación del Teletrabajo en Sudamérica.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Codificación del Código de Trabajo en vigencia.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. España.

4.4.2. Colombia.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales.

5.2. Métodos Utilizados.

6. RESULTADOS.
 - 6.1. Presentación, interpretación y análisis de los resultados de la Investigación de Campo.
 - 6.2. Resultados de la Entrevista.
 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. Verificación de Objetivos.
 - 7.2. Contrastación de Hipótesis.
 - 7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Jurídica.
 8. CONCLUSIONES
 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.
 10. BIBLIOGRAFÍA.
 11. ANEXOS
- PROYECTO DE TESIS
- ÍNDICE

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE CODIFICAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR EL CONTRATO., “TELETRABAJO” EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ACORDE CON LAS MODERNAS TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN INTRODUCIDAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS”

2. RESUMEN.

La época actual marcada por el innegable fenómeno de la globalización que ha tenido su más importante asidero en la tecnología de la comunicación mediante el uso de herramientas de fácil acceso como el internet, desafía a la ciencia del Derecho a reformular sus antiguos planteamientos jurídicos en torno a diversas temáticas, una de ellas, la laboral.

Las modernas técnicas de la información introducidas en gran medida a actividades productivas han permitido la prestación de determinados servicios laborales fuera de las instalaciones empresariales. Esta nueva forma de trabajo, es la que se ha denominado como “teletrabajo”, el mismo que se asimila a lo que las corrientes doctrinarias establecen como modalidad de trabajo a domicilio.

No obstante esta moderna figura jurídica tiene sus propias y particulares características, que recalcan la necesidad de su regulación dentro del marco legal-laboral de nuestro país. Puesto que la llamada “sociedad de la información” es una realidad innegable, a la que un número cada vez creciente de ecuatorianos se ve inmerso, en parte por el proceso normal de la globalización, al que los habitantes de nuestro país no son ajenos y por otra parte por el proceso migratorio que tiene a España como uno de los países de destino preferidos por la identidad lingüística, cabe destacar que este país europeo se cuenta entre los pioneros en la regulación de este interesante fenómeno del “teletrabajo”.

La presencia del teletrabajador no es indispensable en el domicilio físico de la empresa, lo cual en manera alguna significa la no supervisión o control de los trabajos realizados, la que se mantiene con inmediatez pese a la distancia.

Además otra de las ventajas del teletrabajo se presenta en el ámbito ecológico, pues incide en el ahorro de papel, espacio en la oficina y otros gastos. De tal manera que la productividad también se ve incrementada sin una fuerte inversión por parte de la empresa.

Dentro del campo social, la regulación jurídica del “teletrabajo” conlleva mejores condiciones laborales tanto para el tele-trabajador como para el empleador. El primero se beneficia por la unidad de sus actividades laborales con las domésticas, es decir con su vida familiar que se vería directamente favorecida y que indirectamente beneficiaría al empleador puesto que el rendimiento de su trabajador aumentaría alentado por la presencia de su núcleo familiar.

Desde la óptica jurídica la regulación adecuada del teletrabajo en el Ecuador es muy necesaria, ya que esta forma de trabajo a distancia es perfectamente aplicable para que personas con discapacidad física puedan efectuar una labor y ejercer su derecho constitucional al trabajo y al Buen Vivir que proclama la Constitución de la República del Ecuador.

2.2.ABSTRACT.

The current time marked by the undeniable phenomenon of the globalization that has had its most important handle in the technology of the communication by means of the use of tools of easy access like the internet, challenges to the science from the Right to reforms its old juridical positions around diverse thematic, one of them, the labor one.

The modern techniques of the information introduced in great measure to productive activities have allowed the benefit of certain labor services outside of the managerial facilities. This new work form is the one that has been denominated as "telework", the same one that is assimilated to what the doctrinal currents settle down as work modality to home.

Nevertheless this modern artificial figure has its own ones and characteristic matters that you/they emphasize the necessity of its regulation inside the legal-labor mark of our country. Since the call "society of the information" it is an undeniable reality, to the one that a number every growing time of Ecuadorian you leave included, partly for the normal process of the globalization, to which the inhabitants of our country are not other people's and on the other hand for the migratory process that has Spain like one of the destination countries preferred by the linguistic identity, is necessary to highlight that this European country is counted among the pioneers in the regulation of this interesting phenomenon of the "telework".

The presence of the teleworker is not indispensable in the physical home of the company, that which in way some means the non-supervision or control of the carried out works, the one that stays with immediately in spite of the distance.

Another of the advantages of the telework is also presented in the ecological environment, because it impacts in the paper saving, space in the office and other expenses. In such a way that the productivity is also increased without a strong investment on the part of the company.

Inside the social field, the juridical regulation of the "telework" it bears better labor conditions as much for the teleworker as for the employer. The first one benefits for the unit of their labor activities with the maidservants, that is to say with their family life that would be directly favored and that indirectly it would benefit the employer since its worker's yield would increase encouraged by the presence of its family nucleus.

From the juridical optics the appropriate regulation of the telework in the Ecuador is very necessary, since this work form at distance is perfectly applicable so that people with physical disability can make a work and to exercise its constitutional right to the work and the Good Living that it proclaims the Constitution of the Republic of the Ecuador.

3. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo investigativo del nivel de pre-grado, intitulado:

“NECESIDAD DE CODIFICAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR EL CONTRATO, “TELETRABAJO” EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ACORDE CON LAS MODERNAS TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN INTRODUCIDAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS”, lo he seleccionado partiendo de la necesidad de actualización de la normativa laboral del Ecuador, al establecer una regulación para el teletrabajo que tiene una evidente trascendencia por el innegable desarrollo de las tecnologías informáticas y de comunicación, lo cual trae algunos beneficios tales como evitar que el traslado a la empresa, mejorar la productividad, contratar más empleados que normalmente superarían la infraestructura física de la empresa, ayuda a la conservación del ambiente, y fomenta la inclusión de las personas con discapacidad, especialmente la de carácter físico.

El presente trabajo vía tesis de graduación de abogado, lo he estructurado de la siguiente manera:

En la Revisión de Literatura se trató en el marco conceptual de la Sociedad de la Información, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), Teletrabajo, Teletrabajador y Modalidades del Teletrabajo; desde un marco doctrinario se analizó Origen y Evolución Histórica del Teletrabajo, Las TICs en el contexto laboral, Demanda laboral Virtual, Perspectiva Ecológica y Social del Teletrabajo, y Experiencias de la Implementación del Teletrabajo en Sudamérica. Finalmente en la parte literaria se efectuó un estudio integral de la normatividad vigente en materia de

trabajo como lo son la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y Legislación Comparada con países que han regulado el teletrabajo.

En Materiales y Métodos, se detallan todas las herramientas y fuentes de información que sirvieron para la redacción del informe final, así como las técnicas empleadas para la investigación de campo, las cuales son la encuesta y entrevista aplicadas a una población determinada de funcionarios judiciales, abogados en libre ejercicio, docentes universitarios entre otros.

En los Resultados se muestra estadísticamente los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas antes indicadas, mostrándose la información con su respectivo gráfico, interpretación y comentario del autor.

En la Discusión se verifican los objetivos planteados en el proyecto de tesis, y se fundamentó jurídicamente la propuesta de reforma al Código del Trabajo.

En la parte final del Informe se presentan las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Sociedad de la Información

En la presente investigación referente a la figura jurídica del Teletrabajo en la Legislación Laboral del Ecuador, hay que considerar como primicia fundamental lo que es la sociedad de la información, entendiéndose por aquella en la cual las tecnologías que facilitan la creación, distribución y manipulación de la información juegan un papel importante en las actividades sociales, culturales y económicas.

La noción de sociedad de la información ha sido inspirada por los programas de los países industrializados, sería más bien un término político antes que teórico, pues se presenta como una aspiración estratégica que permitiría superar el estancamiento social.

“En ellos se presenta el teletrabajo como un posible nuevo factor de reequilibrio territorial al constituir una nueva posibilidad de empleo y de asentamiento de la población en zonas rurales que tradicionalmente han sufrido un descenso de población considerable. Hoy y, tras la despoblación crítica y crónica de nuestros espacios rurales de montaña, parece que hemos llegado a un cierto punto de retorno en el que se detiene la huida a la ciudad y se redescubre lo rural como algo positivo, como algo relacionado con la calidad de vida.”¹

¹ SAN AGUSTIN María y PUYAL ESPAÑOL Ernesto, **PARADOJAS DEL DESARROLLO: RURALIDAD VERSUS CIUDADANÍA. UNA APUESTA SOCIAL DE FUTURO**. Ponencia al XIV Simposio de Cooperativismo y desarrollo Rural: “La población como Objetivo de los Programas de desarrollo Rural”, Morillo de Tou, Abril 2001, Pág. 254.

En los países en vías de desarrollo como lo es el Ecuador, el acceso desigual a la educación, empleo, riqueza y a la tecnología ha tenido un efecto muy severo en la migración de personas de las áreas rurales hacia las urbes, en busca de empleo y educación principalmente. Las tecnologías se expanden en una forma sorprendente por lo que es muy frecuente observar que cada día más personas utilizan las tecnologías informáticas y de comunicación.

Asimismo, la noción de sociedad de la información trae consigo una serie de disposiciones históricas que la emparentan con el cambio de mentalidad desde la arcaica a la moderna. En realidad, la sociedad de la información no existe más que en la imaginación de los utópicos tecnológicos, quienes también han soñado la alfabetización mediática como solución a los problemas del mundo.

La sociedad de la información es vista como la sucesora de la sociedad industrial. Relativamente similares serían los conceptos de sociedad post-industrial de Daniel Bell, post-fordismo, sociedad post-moderna, sociedad del conocimiento, entre otros.

Sin embargo, la concepción actual de lo que se entiende por sociedad de la información es influjo de la obra del sociólogo japonés Yoneji Masuda, quién en 1981 publicó: (Editorial *World Future Society*, Colombia), traducido al castellano en 1984 como “*La sociedad informatizada como sociedad post-industrial*” (Madrid, ed. *Fundesco-Tecnos*).

Entonces se define a la sociedad de la información como una ideología basada en los marcos mentales del progreso, el crecimiento y la modernidad, desarrollada a partir del siglo XVIII, apoyándose en distintas tendencias y cambios tanto científicos como tecnológicos impulsados en gran medida por la innovación en el terreno militar e industrial capitalista.

Para comprender lo que es la sociedad de la información es preciso advertir las líneas de continuidad entre las innovaciones tecnológicas de la actualidad y la preeminencia del cálculo, la automatización del pensamiento, el lenguaje universal, la representación matemática de la realidad, la estadística, la gestión científica de la sociedad y el post-industrialismo, que sitúa al conocimiento y la información como fuentes de riqueza, proponiendo un modelo social fundado en la introducción de nuevas tecnologías en todos los aspectos de la sociedad, desde la organización de la economía hoy globalizada hasta la mediación en las relaciones sociales, dando lugar a una sociedad planificada y actualizada al cambio.

Los intentos de definir a la sociedad de la información han supuesto un problema en varios círculos intelectuales, desde el momento en que en el lenguaje coloquial se ha generalizado el término desprovisto de la profundidad genealógica que lo sitúa como una etapa más en el proceso de modernización de la sociedad.

Se utiliza el término como sinónimo de progreso social, de eficiencia y productividad, desligándolo de la vertiente que, conforme a las reflexiones del teórico belga Armand Mattelart, apunta a la sociedad de la información como un modo de organización que lleva implícito el control y gestión informatizada de la ciudadanía.

“Hoy existen nuevas estructuras productivas (donde el sector servicios gana fuerza en el conjunto de la actividad productiva, también en lamontaña), una distinta y equilibradora formación cultural y profesional de las gentes y un nuevo atractivo de los espacios rurales, una nueva valoración del medio ambiente en la sociedad post-industrial y, mucho más, en la contemporánea llamada sociedad del conocimiento,

que hará atractiva la vida en los espacios tradicionalmente denostados por la anciana modernidad industrial del siglo pasado.”²

Desde la perspectiva de la economía globalizada contemporánea, la sociedad de la información concede a las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) el poder de convertirse en los nuevos motores de desarrollo y progreso, dado que en la segunda mitad del siglo XX los procesos de industrialización fabriles marcaron la pauta en el desarrollo económico de las sociedades occidentales que operaban bajo una economía de mercado, a principios del siglo XXI se habla ya, más bien, de las “industrias sin chimenea”, es decir, del sector de los servicios y, de manera especial, de las industrias de la informática.

Muchos críticos han señalado que la llamada sociedad de la información no es sino una versión actualizada del imperialismo cultural ejercido desde los países ricos hacia los pobres, especialmente porque se favorecen esquemas de dependencia tecnológica.

Quienes están a favor de la sociedad de la información sostienen que la incorporación de las TIC en todos los procesos productivos ciertamente facilita la inserción a los mercados globales, donde la intensa competencia obliga a reducir costos y a ajustarse de manera casi inmediata a las cambiantes condiciones del mercado.

Otra definición de la sociedad de la información sería la capacidad para obtener, compartir y procesar cualquier información por medio telemáticos (telecomunicación e informática), desde cualquier lugar y en la forma en que se prefiera.

² CRUZ VILLALÓN Jesús, **EL TRABAJO A DOMICILIO**, Artículo 13 en Revista española de Derecho del Trabajo: El Estatuto de los Trabajadores Veinte años después, Ejemplar de publicación N° 100Marzo/Agosto del año 2000, Madrid-España, Pág. 449.

La sociedad de la información no está limitada a Internet, aunque éste ha desempeñado un papel muy importante como un medio que facilita el acceso e intercambio de información y datos.

El reto para los individuos que se desarrollan en todas las áreas de conocimiento es vivir de acuerdo con las exigencias de este nuevo tipo de sociedad, estar informados y actualizados, innovar, pero sobre todo generar propuestas y generar conocimiento, conocimiento que surge de los millones de datos que circulan en la red.

De acuerdo con la declaración de principios de la Cumbre de la Sociedad de la Información, llevado a cabo en Ginebra (Suiza) en 2003, la sociedad de la información debe estar centrada en la persona, integradora y orientada al desarrollo, en que todos puedan crear, consultar, utilizar y compartir la información y el conocimiento, para que las personas, las comunidades y los pueblos puedan emplear plenamente sus posibilidades en la promoción de su desarrollo sostenible y en la mejora de su calidad de vida, sobre la base de los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas.

La sociedad de la información y la sociedad del conocimiento son dos conceptos que a menudo son utilizados de una manera acrítica, pero los indicados términos tienen significaciones propias, por un lado la sociedad de la información hace referencia a la creciente capacidad tecnológica para almacenar cada vez más información y hacerla circular cada vez más rápidamente y con mayor capacidad de difusión, en cambio la sociedad del conocimiento se refiere a la apropiación crítica y selectiva de la información protagonizada por ciudadanos que saben qué quieren y como aprovechar la información, y por ende saben de qué pueden y deben prescindir, es decir, la sociedad de la información representa los medios de desarrollo económico, social y cultural, y la sociedad del conocimiento el conjunto de personas que se valen de estos medios para generar nuevos conocimientos.

Una sociedad de la información es aquella en la que la información y el conocimiento tiene un lugar privilegiado en la sociedad y en la cultura, de esta se desprenden apreciaciones como la creación, distribución y manipulación de la información, que forman parte importante de las actividades culturales y económicas.

La noción de sociedad del conocimiento fue utilizada por primera vez en 1969 por un autor austríaco de literatura relacionada con la administración o gestión, llamado Peter Drucker, y en el decenio de 1990 fue profundizada en una serie de estudios detallados por autores como Robin Mansel o Nico Stehr.

Las sociedades de la información emergen de la implantación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en la cotidianeidad de las relaciones sociales, culturales y económicas en el seno de una comunidad, y de forma más amplia, eliminando las barreras del espacio y el tiempo en ellas, facilitando una comunicación permanente y asíncrona.

La eficacia de estas nuevas tecnologías que actúan sobre elementos tan básicos de la persona como son el habla, el recuerdo o el aprendizaje, modifica en muchos sentidos la forma en la que es posible desarrollar muchas actividades propias de la sociedad moderna.

Sin embargo, la información no es lo mismo que el conocimiento, ya que la primera se compone de hechos y sucesos, mientras que el conocimiento se define como la interpretación de dichos hechos dentro de un contexto, y posiblemente con alguna finalidad.

Para la UNESCO el concepto pluralista de sociedades del conocimiento va más allá de la sociedad de la información ya que apunta a transformaciones sociales, culturales y económicas en apoyo al desarrollo sustentable.

La UNESCO, en particular, ha adoptado el término sociedad del conocimiento, o su variante sociedades del saber, dentro de sus políticas institucionales, que busca incorporar una concepción más integral, no en relación únicamente con la dimensión económica, sino en el desarrollo tecnológico, social y cultural de la sociedad.

En 1993, Peter Drucker escribió su libro *La sociedad post-capitalista*, en el que destacaba la necesidad de generar una teoría económica que colocara al conocimiento en el centro de la producción de riqueza.

Al mismo tiempo, señalaba que lo más importante no era la cantidad de conocimiento, sino su productividad. En este sentido, reclamaba para una futura sociedad, para una sociedad de la información en la que el recurso básico sería el saber, que la voluntad de aplicar conocimiento para generar más conocimiento debía basarse en un elevado esfuerzo de sistematización y organización.

Drucker afirmaba que sería una sociedad en la que la gestión empresarial cambiaría radicalmente su relación con sus trabajadores del conocimiento, pues éstos últimos estarían mucho menos necesitados de instituciones empresariales e incluso de la tradicional gestión del conocimiento, mientras que las empresas si estarían realmente necesitadas de los trabajadores.

Las redes de información habrían de generar un mercado perfecto, que se autorregularía.

Este concepto es más bien la formulación de una utopía, descrita como una etapa posterior a la era de la información, y a la que se llegaría utilizando tanto los medios tecnológicos, como la instrucción o educación universal y la humanización de las sociedades actuales.

4.1.2. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs).

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC, TICs o bien NTIC para *Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación* o las siglas en inglés *ITInformation Technology*), agrupan los elementos y las técnicas utilizadas en el tratamiento y la transmisión de las informaciones, principalmente de informática, internet y telecomunicaciones.

Las tecnologías de la información y la comunicación no son ninguna panacea ni fórmula mágica, pero pueden mejorar la vida de todos los habitantes del planeta, si se disponen de herramientas para llegar a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, de instrumentos que harán avanzar la causa de la libertad y la democracia, y de los medios necesarios para propagar los conocimientos y facilitar la comprensión mutua.

El uso de las tecnologías de información y comunicación entre los habitantes de una población, ayuda a disminuir en un momento determinado la brecha digital existente en dicha localidad, ya que aumentaría el conglomerado de usuarios que utilizan las TIC como medio tecnológico para el desarrollo de sus actividades y por eso se reduce el conjunto de personas que no las utilizan.

Se pueden considerar las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) como un concepto dinámico, por ejemplo, a finales del siglo XIX el teléfono podría ser considerado una nueva tecnología según las definiciones actuales. Esta misma

definición podría aplicarse a la televisión cuando apareció y se popularizó en la década de los 50 del siglo pasado; no obstante, hoy no se pondrían en una lista de TICs y es muy posible que actualmente los ordenadores ya no puedan ser calificados de nuevas tecnologías.

A pesar de esto, en un concepto amplio, se puede considerar que el teléfono, la televisión y el ordenador forman parte de lo que se llama TIC, tecnologías que favorecen la comunicación y el intercambio de información en el mundo actual.

Después de la invención de la escritura, los primeros pasos hacia una sociedad de la información estuvieron marcados por el telégrafo eléctrico, después el teléfono y la radiotelefonía, la televisión e internet accesible gracias a los proveedores y actualmente por la telefonía móvil y el GPS han asociado la imagen al texto y a la conexión inalámbrica, internet y la televisión son accesibles en el teléfono móvil que es también una máquina de hacer fotos.

El acercamiento de la informática y de las telecomunicaciones, en el último decenio del siglo XX, se han beneficiado de la miniaturización de los componentes, permitiendo producir aparatos multifunciones a precios accesibles, desde los años 2000.

Los usos de las TIC no paran de crecer y de extenderse, sobre todo en los países desarrollados, con el riesgo de acentuar localmente la Brecha digital, y social y la diferencia entre generaciones, pues la utilización de nuevas tecnologías en el Ecuador es muy limitado, especialmente para personas Adultas y Adultas Mayores.

A nadie sorprende estar informado minuto a minuto, comunicarse con gente del otro lado del planeta, ver el video de una canción o trabajar en equipo sin estar en un mismo

sitio. Con una rapidez impensada las Tecnologías de la Información y Comunicación son cada vez más, parte importante de nuestras vidas.

Todo este proceso de desarrollo cognitivo y tecnológico empezó a formarse hace unas cuatro décadas, con los orígenes del Internet, que se gestó como parte de la Red de la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzada (ARPANET) creada por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos de América, pensada para comunicar los diferentes organismos del país.

La presencia de diversas universidades e institutos en el desarrollo del proyecto hizo que se fueran encontrando más posibilidades de intercambiar información, se crearon los correos electrónicos, los servicios de mensajería y las páginas web. Pero no es hasta mediados de la década de los noventa cuando ya había dejado de ser un proyecto militar que se da la verdadera explosión de Internet.

En parte, estas nuevas tecnologías son inmateriales, ya que la materia principal es la información; permiten la interconexión y la interactividad; son instantáneas; tienen elevados parámetros de imagen y sonido. Al mismo tiempo las nuevas tecnologías suponen la aparición de nuevos códigos y lenguajes, la especialización progresiva de los contenidos sobre la base de la cuota de pantalla (rompiendo la cultura de masas) y dando lugar a la realización de actividades inimaginables en poco tiempo.

Las TIC conforman el conjunto de recursos necesarios para manipular la información y particularmente los ordenadores, programas informáticos y redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla, transmitirla y encontrarla.

Además de la simple conexión de dispositivos para compartir información, son muchas las posibilidades de las tecnologías TIC en los hogares, en un futuro próximo una gran

cantidad de servicios de valor agregado estarán disponibles en los hogares e incluirán diferentes campos, desde los servicios relacionados con el entretenimiento como la posibilidad de jugar online y servicios multimedia, hasta los servicios e-Health (Salud) o educativos que suponen un gran beneficio social, sobre todo en zonas más despobladas.

Según datos de Gartner el número de PC superó en el 2008 los mil millones en el mundo, encontrándose más del 60% en los mercados más maduros como los EUA, Europa y Japón. A pesar de la crisis económica en el segundo trimestre de 2008, el crecimiento fue del 16%, aunque se espera un descenso del 6% en el 2009, a pesar del crecimiento en países como la China, India y Brasil, por el gran ritmo de adopción de la Sociedad de la Información en estos países y también por la tendencia al abaratamiento de los costos.

En Europa, el porcentaje de hogares con ordenador es muy alto, por encima del 55%. España con un 46%, se encuentra por debajo de la media europea, en cambio el porcentaje de hogares que sólo tienen ordenador fijo disminuye en los países que alcanzan mayor grado de desarrollo relativo a la Sociedad de la Información, como Dinamarca, Holanda, Suecia, Finlandia y Luxemburgo donde el número de hogares con ordenador portátil sobrepasa el 30%.

Las empresas y entidades pasaron a utilizar las TIC como un nuevo canal de difusión de los productos y servicios aportando a sus usuarios una continuidad en el acceso a la información y la comunicación.

Aparecieron un segundo grupo de servicios TIC como el comercio electrónico regulado en el Ecuador por la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos, la Banca on-line, el acceso a contenidos informativos y de ocio y

el acceso a la Administración Pública, tal como los portales web del Ministerio de Relaciones Laborales, Servicio de Rentas Internas (SRI), el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES), entre otros.

El sector bancario ha sufrido una fuerte revolución los últimos años gracias al desarrollo de las TIC, que ha permitido el fuerte uso que se está haciendo de estos servicios, su éxito se debe a la variedad de productos y a la comodidad y facilidad de gestión que proporcionan, tal como realizar transferencias o consultar el saldo de su cuenta.

El comercio electrónico es una modalidad de la compra en distancia que está proliferando últimamente, por medio de una red de telecomunicaciones, generalmente internet, fruto de la creciente familiarización de los ciudadanos con las nuevas tecnologías, lo que incluyen las ventas efectuadas en subastas hechas por vía electrónica.

La tercera actividad que más realizan los internautas es visitar webs de servicios públicos, se encuentra sólo por detrás de la búsqueda de información y de los correos electrónicos. Es una realidad, que cada vez más usuarios de internet piden una Administración Pública capaz de sacar más provecho y adaptada a la sociedad de la información, por lo que la implantación de este tipo de servicios es una prioridad para todos los gobiernos de los países desarrollados y en vías de desarrollo.

En el ámbito de la Salud las TIC abren unas amplias posibilidades para la renovación y mejora de las relaciones paciente-médico, médico-médico y médico-gestor, el objetivo es mejorar los procesos asistenciales, los mecanismos de comunicación y seguimiento y agilizar los trámites burocráticos.

En el ámbito educativo, actualmente el e-learning es el tipo de enseñanza que se caracteriza por la separación física entre el profesor y el alumno, y que utiliza internet como canal de distribución del conocimiento y como medio de comunicación, lo que comúnmente se denomina educación a distancia, en la cual el desarrollo de plataformas virtuales como la de la MED (Universidad Nacional de Loja), son formas de enseñanza y preparación de alta calidad, que eliminan virtualmente las barreras físicas y geográficas del país.

Entre los beneficios más claros que los medios de comunicación aportan a la sociedad se encuentran el acceso a la cultura y a la educación, donde los avances tecnológicos y los beneficios que comporta la era de la comunicación lanzan un balance y unas previsiones extraordinariamente positivas.

Las redes educativas virtuales se están transformando en las nuevas unidades básicas del sistema educativo, que incluyen el diseño y la construcción de nuevos escenarios educativos, la elaboración de instrumentos educativos electrónicos y la formación de educadores especializados en la enseñanza en un nuevo espacio social.

Las redes sociales virtuales son un gran adelanto en la tecnología y la comunicación, pues permiten a los usuarios crear perfiles, lista de amigos y amigos de sus amigos, existen diversos tipos desde netamente sociales como: Facebook y Twitter, así como de carácter laboral como LinkedIn.

4.1.3. Teletrabajo

La utilización de las nuevas tecnologías *“Cuando esto se lleva a cabo como parte de una estrategia para evitar el desplazamiento diario a la empresa o al cliente, se denomina «teletrabajo» y a quien lo practica «teletrabajador/a. La utilización de los*

actuales medios de información y de telecomunicación conducen hacia a un nuevo orden social y laboral donde la tecnología (telefonía portátil, ordenadores portátiles, faxes, etc., y sobre todo el fenómeno de internet,) posibilita la ejecución de la prestación de los servicios a distancia y provoca una ruptura de los tradicionales binomios trabajador-centro de trabajo y trabajo-horario de trabajo.”³

El teletrabajo, o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina, la misma que surge de la utilización de los nuevos medios informáticos que permite mejor comunicaciones de forma remota, lo que permite trabajar de forma no presencial.

Es una forma de trabajo en la que éste se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación.

La diferencia fundamental entre trabajo a domicilio y teletrabajo es la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la realización del teletrabajo.

Muchas de las tareas que se ejecutan en una oficina no requieren de una presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento y se reducen los tiempos muertos sin tareas que realizar, también plantea una re-planificación del trabajo dejándose de enfocar por horas en la oficina a un nuevo concepto más eficiente de horas dedicadas al trabajo.

³VAQUERIZAS RIVAS Ana, **INTERNET Y LA REVOLUCIÓN EN LOS MODELOS DE ACOGIDA DE NUEVOS EMPLEADOS**, Revista Capital Humano N° 145, España Junio del 2001, Pág. 43.

Al referirse de trabajo realizado a distancia se habla de que el trabajo puede ser desempeñado en su casa, la casa de un familiar o amigo, en un hotel, en un restaurante, en un ómnibus, en un automóvil, en un cyber o en cualquier otro lugar.

“Lo característico es el uso de las tecnologías informáticas y de comunicaciones; en atención a ello, se trata de una actividad estrechamente conectada con el sector servicios de la economía, en el sentido de que no se produce una producción o transformación material de bienes, sino básicamente el desarrollo de una labor conectada con la ordenación de datos, de producción o depuración de información, o bien incluso de creación de información en el sentido más amplio del término. Tanto es así que sin los avances tecnológicos el teletrabajo no existiría, ya que se basa en la prestación de servicios a través de la informática y de las vías de comunicación telemáticas.”⁴

El teletrabajo también es usado por personas con algún tipo de limitación que no pueden transportarse físicamente a su área de trabajo, así como también por personas que viven en países diferentes al de su área de trabajo.

Las TIC son un punto importante para el desarrollo del teletrabajo, ya que permiten el procesado de información para su uso o para la comunicación. En estas se puede englobar la computadora, el fax, el teléfono móvil, el propio Internet (correo electrónico, chat, llamadas sobre IP y videoconferencia), etc.

Una de las opciones que la tecnología brinda a la empresa y a los trabajadores en la realización del teletrabajo es el ahorro de costos, así como la percepción que tienen muchos empleados de esta modalidad mejorando su calidad de vida.

⁴MARTÍN FLÓREZ, Luis, **OUTSOURCING I TELETREBALL: CONSIDERACIONES JURÍDICOLABORALES SOBRE NUEVOSSISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO**, REDT Núm. 71, Italia 1995, Pág. 413.

Esta nueva forma de prestación laboral presenta al trabajador algunas ventajas, tales como: Mayor autonomía, flexibilidad y movilidad en el lugar en que trabaje; aumento de la productividad; más oportunidades laborales ya que existen redes sociales dedicadas a la búsqueda de empleo como LinkedIn; mayor especialización; más vida familiar; mejor integración laboral de personas con discapacidad; posibilidad de combinar con tareas domésticas; menor estrés; menos desplazamientos; elección personal del entorno de trabajo; favorece el acceso a la formación con las nuevas tecnologías; proporciona más tiempo libre; mejor rendimiento que en la oficina; horario flexible; y mejor calidad de vida.

Esta modalidad laboral es útil para mejorar el ejercicio de cualquier profesión, desvinculada del lugar y del horario, adaptando el trabajo a la vida y no la vida al trabajo, y sustituyendo obligación por responsabilidad.

El Teletrabajo es una modalidad más racional de trabajo, permite recuperar la profesionalidad y la especialización en el trabajo autónomo e independiente.

Para los empleadores o empresas, el Teletrabajo también conlleva algunos beneficios, tales como: Menos problemas de convivencia entre empleados; mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos; menor costo por producción; menor infraestructura necesaria; más acceso a profesionales de alto nivel; eliminación de control horario; mejora de plazos de entrega; posibilidad de modificar horarios de trabajo; eliminación del ausentismo laboral; implementación de las Nuevas Tecnologías de la Información, ya que la empresa que contrata Teletrabajadores está obligada a disponer de equipos adecuados para poder realizar un trabajo ágil; Reducción de costos: ya que la creación de un puesto de Teletrabajo resulta un 50% más barato que un puesto presencial; facilidad de expansión geográfica; crecimiento sin cambios estructurales; mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, que

pueden ser compartidos por distintos trabajadores; y menor contaminación al disminuir el traslado de trabajadores desde sus casas a sus puestos de trabajo presencial.

A pesar de las ventajas de la nueva tecnología el Teletrabajo también presenta inconvenientes para el trabajador: Falta de ambiente laboral, el ambiente en el que el trabajador labora puede no ser el más apto para la realización de sus actividades; puede provocar el sedentarismo; Pérdida de colaboración y relaciones personales con otros trabajadores de su área; y los horarios ilimitados, incluidos los fines de semana; por lo que la implementación de esta modalidad laboral en el Código del Trabajo Ecuatoriano, requiere de una adecuada regulación, que establezca condiciones adecuadas de trabajo por internet, así como un adecuado control de las Inspectorías de Trabajo.

4.1.4. Teletrabajador

Manuel García respecto del trabajador como sujeto contractual manifiesta: *“Originariamente fueron muy utilizadas las expresiones “obrero” y “operario”: aquella dotada de un fuerte sentido clasista, que no por ello destruye una genuina expresión o preferencia a conceptos más generales; ésta, concebida ya con una formulación más expresiva de un estado de evolución posterior.*

Gran significación técnica encierran las expresiones “prestador de trabajo” o “deudor de trabajo” – y su correspondiente “acreedor de salario”-, que responden exactamente a la determinación de lo que constituye la esencia del trabajo.”⁵

⁵GARCÍA Manuel, **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, 5ª Edición, Editorial ARIEL, Barcelona-España, 1975, Pág. 340.

Por ello el trabajador desde una concepción de derecho clásica, es la persona que presta sus servicios a otra que se denomina empleador, y esta última le retribuye por el servicio prestado.

Entonces para definir lo que es el teletrabajador, es necesario analizar la característica esencial de esta modalidad laboral:

“El trabajo no es prestado en los locales de la empresa en el centro de trabajo donde se concentra de forma más o menos unitaria el conjunto de sus empleados lo que no excluiría necesariamente la presencia del trabajador en las dependencias de su empresa de forma esporádica.”⁶

El teletrabajador es aquel obrero que realiza una prestación laboral a distancia, pero que a diferencia de lo que denominamos trabajo a domicilio, el teletrabajo utiliza recursos informáticos.

4.1.5. Modalidades de Teletrabajo

Para Iñigo Sagardoy: *“Surge así un nuevo concepto de prestación laboral: el teletrabajo, que puede ser entendido como una nueva forma de organización del trabajo con lo que, para algunos, quedaría cubierto por la extensión de las normas existentes. Sagardoy se inclina por esta alternativa, antes que entender que ha surgido una nueva categoría de trabajadores necesitados de una autónoma regulación específica a la vista de la gran variedad de tipos de teletrabajo la legislación actual permite, como regla general una respuesta adecuada a la casi totalidad de los problemas planteados, por lo que el teletrabajo, no precisa de un estatuto jurídico*

⁶SOSA CABRERA Silvia, y VERANO TACORONTE Domingo, **LA INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, Revista Capital Humano Nº 144, España Mayo 2001, Pág. 70.

propio. Existen no obstante dificultades no resueltas (el poder directivo del empresario, seguridad y salud en el trabajo, costes, soportes informáticas, relaciones colectivas que han de ser solucionados a través de la contratación individual o colectiva.) y quizás con algún tipo de regulación no creadora de tipos segmentados de trabajadores.”⁷

El teletrabajo se suele asociar al trabajo a tiempo completo en el propio domicilio, utilizando las tecnologías telemáticas más avanzadas, pero esta modalidad de teletrabajo no es sino una de las diversas modalidades que pueden existir.

Y esta consideración, que suele obviarse en la mayor parte de los estudios, es de importancia capital para su consideración como factor de la movilidad, así la persona que trabaja en casa a tiempo completo, siempre, no es sujeto de las mismas connotaciones sociales que la que solo permanece en el hogar, teletrabajando, un día o dos a la semana, por ejemplo.

Por su régimen laboral, el teletrabajador puede ser plenamente autónomo o estar totalmente vinculado a una empresa, o bien disfrutar de algún tipo de vinculación, entre estos dos extremos.

Para Carmen de la Cámara las modalidades de teletrabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

“1) El teletrabajo realizado en casa durante toda la jornada laboral y por cuenta ajena. Suelen ser trabajos de oficina de baja cualificación, como entrada de datos, mecanografía o desglose de formularios, mayoritariamente realizados por mujeres.

⁷ SAGARDOY DE SIMÓN Iñigo, **TELETRABAJO: ¿ESPERANZA O REALIDAD?**, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales N°11/1998, Barcelona-España, Pág. 49.

Las condiciones laborales son a menudo poco favorables, ya que los trabajadores están aislados y excluidos de representación sindical. A pesar de su condición de empleados por cuenta ajena son tratados más bien como si fueran auto empleados, y pagados en función de los resultados. Este tipo de teletrabajo rutinario se está expandiendo.

2) El teletrabajo que se comparte, de manera regular, entre la casa y la oficina. Corresponde al concepto de telecommuting. Dentro de este grupo estarían los trabajadores que corresponden a la descripción idealizada de la era de la información (de sexo masculino, altamente cualificados, bien pagados, cuyas relaciones con la empresa están basadas en la confianza y que tienen autonomía para decidir dónde y cuándo trabajar). El lugar de trabajo en la oficina puede no ser fijo: cada vez se expanden más usos como el hotdesking (que consiste en compartir la mesa de despacho entre varios trabajadores, ya que las pocas horas de ocupación no justifican el mantenimiento de un lugar fijo) o el sistema de hotelling (según el cual la mayor parte del espacio, salas de reuniones, etc., no sólo se comparten sino que han de reservarse. La sede general de la empresa "Andersen Consulting" en París, por ejemplo, está organizada de esta manera). En ambos casos el ahorro de costes por la menor necesidad de espacio físico es considerable. Los trabajadores que entran en esta categoría son, usualmente, consultores y managers técnicos, que pasan mucho tiempo trabajando en la sede del cliente.

3) El trabajo en un telecentro, también llamado centro de recursos compartidos. Este es un centro dotado de recursos informáticos y telemáticos que se comparte entre varios teletrabajadores, los cuales no forman un grupo de trabajo sino que desempeñan su trabajo de forma independiente, pero que de esta manera pueden disponer entre todos ellos de una infraestructura que, de otro modo, no resultaría asequible o quedaría infrutilizada. Los trabajadores pueden pertenecer a la misma empresa o a empresas distintas. Se le llama telecottage cuando el telecentro está en

poblaciones pequeñas -normalmente en medios rurales-, donde se desarrollan productos o servicios que pueden prestarse a distancia para empresas ubicadas en la ciudad.

4) El teletrabajo en una sede remota, a la que se llama habitualmente "oficina satélite". Esta es una unidad separada conectada electrónicamente con la sede principal, donde se realizan algunas actividades que pueden ser desarrolladas de forma independiente. Otra modalidad de sede remota es el denominado "sistema distribuido", según el cual distintas unidades descentralizadas, ubicadas en distintos lugares geográficos, desarrollan de forma interdependiente las diversas fases de un solo proceso de trabajo, comunicándose entre ellas por vía telemática. Es una forma de descentralización en la que prima no tanto la organización funcional cuanto la organización geográfica. Pueden localizarse localmente, regionalmente o globalmente; son fáciles de deslocalizar por ejemplo a países subdesarrollados, para aprovechar los bajos costes. Típicamente son empleos de baja cualificación, normalmente mujeres con empleo a tiempo parcial (Stanworth, 1998). Se incluyen dentro de esta categoría los llamados call-centres (centros desde donde los trabajadores proporcionan información al cliente por teléfono, o proveen determinados servicios bancarios o de seguros).

5) El teletrabajo móvil o nómada: no se realiza en un lugar determinado, sino que el trabajador se desplaza frecuentemente y trabaja desde el sitio en que se encuentra en cada momento. Este tipo de trabajo está aumentando. Algunos están en ocupaciones tradicionales como agentes de ventas o representantes, que mediante el ordenador portátil y un móvil se conectan con la empresa para recibir información de bases de datos o añadir nuevas referencias. Otros son trabajadores que se han convertido en móviles debido a la reorganización empresarial y las oportunidades ofrecidas por la tecnología, como los mecánicos de mantenimiento. Estos tienden a ser hombres y empleados (por ejemplo los mecánicos de mantenimiento de British Gas Service, que

reciben las órdenes de visitas directamente en sus furgonetas, mientras los managers siguen desde casa la localización de su plantilla a través de ordenador).

6) El teletrabajo autónomo. Se identifica como teletrabajo la subcontratación de determinados procesos, si se realizan utilizando las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Se observa un crecimiento de esta forma de trabajo para traductores, editores y lectores de pruebas en editoriales. Algunos autores apuntan que se tiende más a subcontratar servicios relacionados con tecnologías de la información a empresas especialistas que a auto empleados individuales (Stanworth). En cualquier caso, casi todos los trabajos de las categorías anteriores pueden realizarse de forma subordinada o autónoma.”⁸

Una de las muchas clasificaciones de las modalidades del teletrabajo es la que establece el proyecto europeo EURESCOM: Teletrabajador en casa es alguien que no tiene un puesto permanente en una oficina y que trabaja predominantemente en casa. El Teletrabajador basado en la oficina es alguien que tiene un puesto permanente en una oficina y que puede trabajar también en casa, pero predominantemente trabaja en la oficina

El Teletrabajador flexible en la oficina, es aquel que emplea parte de su jornada laboral y o días en casa; se incluyen aquí los trabajadores que sólo trabajan a lo mejor en casa por las noches o en los fines de semana, o que están en casa, pero que tienen que estar disponibles durante este tiempo.

El Teletrabajador flexible en casa es alguien que no tiene un puesto permanente en una oficina, sino que trabaja en casa y en diferentes oficinas.

⁸ DE LA CÁMARA Carmen, **EL TELETRABAJO: UN INDICADOR DE CAMBIO EN EL MERCADO DE TRABAJO**, España, Año de Publicación 2003, Págs. 3-5.

El Teletrabajador con oficina en casa es aquel que tiene un ordenador en su oficina y en casa y que pasa dos o tres días en la oficina y el resto de la semana en casa.

El Teletrabajador móvil en casa y en la oficina es aquel que tiene un puesto y un ordenador en su oficina y un ordenador portátil y que pasa tres días en la oficina, y un día en casa y un día en otras oficinas.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Orígenes, Evolución e Historia del Teletrabajo.

“El término teletrabajo aparece en los Estados Unidos en los años 70, rompiendo con dos ecuaciones tradicionales hasta el momento: la relación entre el hombre y su lugar de trabajo, por un aparte, y el trabajo y el horario por otra.

El prefijo “tele” entre otras acepciones, se refiere a lo relacionado con las telecomunicaciones y se aplica a todo lo que permite transmitir información para cubrir la distancia que media entre un emisor y un receptor. Ya en 1973 el término utilizado por JACK M. NILLES: telecommuting (teledesplazamiento) ha sido el que mayor aceptación ha tenido en Estados Unidos. Los europeos preferimos el vocablo telework (teletrabajo), aunque existen numerosas denominaciones: networking, distance work, remote work, homeworking, flexiplace, tele-desplazamiento, trabajo en red, trabajo a distancia, trabajo flexible, trabajo en casa, etc.”⁹

Durante la década del 70, en los EEUU, y en plena crisis del petróleo, el físico Jack Nilles comenzó a pensar formas de optimización de recursos no renovables. Su primera idea fue llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, tras lo cual creó el concepto de “telecommuting”. Sin embargo, a esa altura el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente desarrollado para que el teletrabajo sea una realidad masiva.

Pero el salto tecnológico de las décadas siguientes, la baja notable de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial de la

⁹PADILLA MELÉNDEZ, Augusto, **LOS FLUJOS DE INFORMACIÓN TELEMÁTICOS EN LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS. ANÁLISIS DEL TELETRABAJO**, Universidad de Málaga (España), Pág. 513.

red Internet pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo.

Los atentados a las Torres Gemelas demuestran una vez más que el teletrabajo aparece como solución en momentos de crisis, ya que permite descentralizar las operaciones de grandes empresas que dejan así, de ser blancos fáciles de ataque.

Por el lado Europeo, la reconversión de trabajadores de la sociedad de industrial a trabajadores de la sociedad de la información se convirtió en una política de Estado para luchar contra altas tasas de desempleo, equiparar los niveles de desarrollo de los países miembros y ubicar a la unión en la vanguardia de la carrera tecnológica mundial.

“La segunda fase del teletrabajo se caracterizaría por la irrupción del PC y el desarrollo de las redes virtuales privadas, que fueron extendiendo el concepto de red local y generalizando el uso del correo electrónico. Respecto a las organizaciones, a finales de este período, que llegaría hasta comienzos de los años noventa, el teletrabajo aparece como una opción para dar apoyo al outsourcing, mientras que el desarrollo de la telefonía móvil digital y la bajada del precio de los ordenadores portátiles posibilitan la aparición de las primeras oficinas móviles.”¹⁰

En América Latina no hay cifras ni datos estadísticos que nos permitan hablar de cantidad de Teletrabajadores y recursos disponibles, sin embargo, es sabido que ya existen numerosos casos de Teletrabajadores por cuenta propia y numerosas experiencias desarrolladas en empresas, sobre todo multinacionales que aplican

¹⁰ PÉREZ SÁNCHEZ Carmen, **EL TELETRABAJO: ¿MÁS LIBERTAD O UNA NUEVA FORMA DE ESCLAVITUD PARA LOS TRABAJADORES?**, IDP Revista de Internet, Derecho y Política núm. 11, Universitat Oberta de Catalunya, España 2010, Págs. 24-33.

teletrabajo como política. Podemos citar casos como la petroquímica Dow, Laboratorios Roche, IBM o la alemana Siemens, entre otras.

Doctrinariamente el teletrabajo tiene su origen en el contrato de trabajo a domicilio: *“tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en el que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.”*¹¹

Como salida a los tiempos de crisis, el teletrabajo presenta oportunidades únicas de vinculación internacional, ya que permite exportar trabajo, sin exportara las personas que realizan ese trabajo, con las consiguientes problemáticas del desarraigo y la ilegalidad, sin mencionar la pérdida de personal altamente calificado que emigra en busca de mejores oportunidades.

El teletrabajo está especialmente recomendado para empresas que necesiten: ampliar sus operaciones sin realizar costosas inversiones edilicias y estructurales pero sí sumar personal a sus equipos; reducir costos fijos sin apelar a la variable de ajuste del personal (reducción salarial, o despido); optimizar sus operaciones; conservar personal altamente especializado; y descentralizar las operaciones de la empresa.

La eficiente implementación de un programa de teletrabajo en una empresa permite que esta cuente con notables ventajas como: un sistema de dirección por objetivos y resultados; mayor productividad; mayor calidad en el trabajo y la eficiencia de sus empleados; disminución de costos edilicios y de servicios; mejor sistema de comunicación al interior de la empresa; disponibilidad de empleados de alto valor que necesiten flexibilizar sus tiempos; mayor fidelización de los empleados a la empresa;

¹¹ LOPEZ GANDÍA Joaquín, **DERECHO DEL TRABAJO**, 3ª Edición, Tomo II Contrato Individual, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia-España, Año 2001, Pág. 693.

ampliación de la empresa sin necesidad de una ampliación edilicia; y mayor flexibilidad para encarar proyectos eventuales.

4.2.2. Las TICsen el Contexto Laboral.

Es indudable que la actividad profesional, hoy exige estar actualizado a cualquier sujeto competente, además que lo más importante no sólo es contar con la información, sino en el momento justo y preciso, la informática nos podría servir como herramienta para agilizar el proceso de obtención, selección y procesamiento de la misma.

El mundo del trabajo en la actualidad exige que las personas que se inserten en el mismo, sean competentes en todas las actividades y situaciones que su campo laboral le presente.

“En la actualidad el teletrabajo ha abandonado definitivamente su fase embrionaria y es un valor en alza, encontrándose en la etapa de transición de una sociedad de servicios a una sociedad de la información en la el número de actividades telelaborables se multiplica.”¹²

Nadie puede negar la existencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación, es más que importante que las personas que se incorporan al mundo del trabajo, se familiaricen con ellas para desempeñarse de manera eficiente en su puesto laboral.

¹² THIBAUT ARANDA Javier, **EL TELETRABAJO**, 1ª Edición, Editorial Colección Estudios CES, Madrid-España, Año de Publicación 2000, Pág. 126.

Las tecnologías de la información y comunicación juegan un papel fundamental en el proceso de transformación de la economía y las empresas, constituyendo una fuente vital de competitividad para las empresas.

Al aumentar la productividad debido al uso de las TICs se generan más puestos laborales, ya que en la actualidad podemos optar en buscar trabajo sin movernos de nuestras casas gracias a las empresas: Bumeran, Zona Jobs, Universobit, Direcciona, IT Laboral, entre las más conocidas que trabajan en la web y sirven para la búsqueda de fuentes de empleo para los trabajadores, y de personas que laboren para los empleadores.

4.2.3. Demanda Laboral Virtual

Una medición mensual de la demanda laboral en Internet en Estados Unidos bajó levemente en mayo respecto a abril, pero subió en comparación al año previo, sugiriendo que existe una fuerte contratación por primavera.

Monster Worldwide Inc, una firma de carreras y contratación en internet, dijo que su índice de empleo cayó un 1,4 por ciento hasta 143 en mayo, desde el 145 de abril. El índice subió un 6,7 por ciento desde el 134 del año previo.

De lo cual se denota que ha habido un importante aumento en la actividad de contratación durante el 2011 y la demanda de empleos en internet alcanzó su mayor cifra para el mes de mayo desde el 2008, dijo Jesse Harriott, en un comunicado.

Según Cruz Villalón la demanda virtual de trabajo *“constituye una modalidad de actividad profesional caracterizada por la ejecución de la prestación de servicios a*

distancia y por medio de la utilización como herramienta de trabajo de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones.”¹³

El índice registró un crecimiento anual en 14 de sus 20 industrias y 19 de los 23 empleos que observó el mes pasado. De los 28 mercados metropolitanos, sólo Washington descendió respecto al año previo.

El reporte brinda otra mirada al mercado de empleos antes de los datos de nóminas de pago no agrícolas del viernes. La economía posiblemente sumó unos 150.000 empleos en mayo, según un sondeo Reuters -menos de los 180.000 previstos antes de que los datos del miércoles mostraran una fuerte desaceleración en el crecimiento del empleo privado el mes pasado.

El índice es un análisis mensual basado en una selección de sitios corporativos de empleo y anuncios de trabajo. El margen de error es aproximadamente de más o menos un 1 por ciento.

4.2.4. Perspectiva Ecológica y Social del Teletrabajo

Al observar las cifras del teletrabajo en nuestro país es evidente que queda mucho por recorrer en un proyecto que, sin embargo, ya está tomando forma. El perfil sociológico del Teletrabajador es el de un hombre (54 %) casado (80 %).

Las razones que mueven a las empresas hacia el teletrabajo suelen ser por orden de importancia: evitar el cambio de empresa de empleados valiosos, y captar otros nuevos; razones ecológicas que inciden en la mejora del tráfico y de la contaminación; facilitar el equilibrio entre la familia y el trabajo; ahorrar en espacio gastos en las

¹³Ob. Cit., CRUZ VILLALÓN Jesús.,**EL TRABAJO A DOMICILIO**, Pág. 451.

oficinas; y mejorar la productividad de los Teletrabajadores respecto a los trabajadores de oficinas centrales.

Tomando como referencia la definición clásica, un Teletrabajador es un empleado ocasional o fijo que trabaja fuera de su lugar tradicional y que, utilizando tecnología telemática, realiza su labor empleando recursos humanos, materiales y de información, situados en la empresa y alejados del lugar donde se encuentra.

El 75 % de los Teletrabajadores tiene una profesión relacionada con la información y el conocimiento, en tanto que las tareas más idóneas para abordar desde el teletrabajo son las relacionadas con el tratamiento de datos, trabajos técnicos y de gestión.

Para implantar el teletrabajo en una empresa es necesario realizar un proyecto piloto en el que se habrán de implicar a diversos departamentos y tipos de trabajos para conseguir observar los puntos dónde el teletrabajo resulta adecuado.

Otro punto crítico del teletrabajo se encuentra asociado con la tecnología, ya que el objetivo aquí radica en que trabajar fuera de los locales de la empresa no represente un obstáculo, así además que la tecnología exista, es necesaria también una compra, diseño, implantación y utilización experta.

Los costos más elevados del teletrabajo provienen de la adecuación del sistema instalado en la sede central y de las comunicaciones, y no tanto por el equipo que el Teletrabajador posee.

Aunque no existe unanimidad sobre quién ha de pagar los equipamientos del Teletrabajador, lo más habitual es que la empresa asuma dichos gastos; en otros casos

suele haber compensaciones. En general, el balance económico del teletrabajo resulta positivo para la empresa.

Entre las ventajas que se derivan de la implementación del teletrabajo, en ciertas actividades económicas aparecen beneficios de carácter global, otras inciden en la mejora de los procesos de negocio de la empresa, y otro gran apartado de beneficios contribuye a aumentar las ventajas de cara al propio trabajador.

Dentro de las ventajas globales, el teletrabajo presenta mejoras como la ecológica, incide en el ahorro de espacio en la oficina y otros gastos, la productividad también se ve incrementada; además, algunas empresas pueden evitar sobredimensionar la plantilla a través del uso de Teletrabajadores ocasionales.

Asimismo, la tendencia a la baja en los precios de los equipamientos necesarios contribuye a un incremento del colectivo de Teletrabajadores; no obstante, el costo de las comunicaciones se nivela y supera a medio plazo al de los equipos.

Los beneficios que plantea el teletrabajo para la empresa son variados, aunque no son iguales para todo tipo de compañías, desde una perspectiva general, las principales radican en una reducción de los gastos y de las necesidades de espacio en la oficina, un incremento de la productividad de los Teletrabajadores, y una aportación en la nueva cultura informática que se implanta en la empresa que tiende hacia la oficina sin papeles.

A la hora de abordar las desventajas del teletrabajo en cierta medida resulta difícil establecer los factores negativos de esta nueva forma de trabajar, ya que algunos de los cuales son inherentes al propio teletrabajo, en tanto que otros se derivan del abuso que realiza la empresa o el Teletrabajador. Partiendo de una distinción entre los

inconvenientes para la empresa, por un lado, y los del trabajador, por otro, el teletrabajo no plantea en principio desventajas de tipo social, aunque éstas podrían aparecer por la generalización de algún inconveniente. Más que inconvenientes sociales existen barreras sociales hacia el teletrabajo, ya que la sociedad tiene la sensación de que una persona que trabaja en casa no trabaja de verdad.

Centrándonos en las desventajas para la empresa, los principales inconvenientes para las compañías provienen de la pérdida de control y la pérdida de comunicación informal, la atmósfera de equipo también se pierde, ya que los Teletrabajadores realizan sus tareas aislados físicamente en el esquema de trabajo en casa.

Otros inconvenientes asociados al aislamiento del Teletrabajador está la aparición de problemas técnicos de equipos alejados del control de las empresas o de los centros de soporte; la pérdida de seguridad en la información cuando el Teletrabajador necesita acceder a información sensible de la compañía; y las distracciones del Teletrabajador frente a otras obligaciones.

4.2.5. Experiencias de la Implementación del Teletrabajo en Sudamérica.

El mercado laboral es aún demasiado rígido y poco flexible, lo cual no favorece al teletrabajo, sino que hace de su implementación concreta un proceso innecesariamente lento y plagado de incertidumbre. La mutación laboral provocada por el nuevo sistema no sólo desemboca en cambios en el ritmo de vida del trabajador, sino que se traduce en desarraigos masivos, en la exclusión del mercado laboral tradicional de grandes masas de trabajadores sin flexibilidad digital.

Antes de la aparición del teletrabajo la palabra multinacional o corporación equivalía a grande, pero con la creciente digitalización surgen las empresas multinacionales compuestas por sólo unas 10 personas.

Ahora se necesitan 3 personas para operar estaciones de trabajo que antes requerían una planta de más de un centenar de empleados.

Los excluidos de la planta, en la medida en que no permanezcan en la situación de desempleo y decidan integrarse al teletrabajo, podrán proponer diversos productos y servicios a través de Internet (solos o asociados cooperativamente).

Muchos gobiernos aún no parecen contemplar esta posibilidad laboral, les parece (equivocadamente) una historia de ciencia ficción, o un proyecto a muy largo plazo, pero igual que una multinacional ya no equivale a grande, tampoco país de avanzada equivale ya a levantar una industria costosa. El futuro es la información y la esencia del desarrollo está dada por el poder del cerebro.

Lamentablemente, de parte de los trabajadores tradicionales, existe una mentalidad muy arraigada (y poco creativa), según la cual hay que ir al lugar de trabajo (ej.: oficina). Al empleado tradicional le gusta sentirse arropado por la Empresa: horario fijo, sueldo fijo y rutina de tareas para toda la vida.

Tal parece ser la perspectiva media de muchos asalariados, por lo que existe una resistencia muy marcada al cambio, aún cuando sea para bien y sin embargo, hoy la adaptabilidad y la capacidad para aprender cosas nuevas, son las virtudes más valiosas en un trabajador.

La flexibilidad laboral, tan necesaria para adaptarse a la globalización del mercado de trabajo, debe realizarse con criterio, de lo contrario, las conquistas sociales de los trabajadores pueden peligrar seriamente ante el avance de los nuevos sistemas.

De hecho, hablamos concretamente de tele-trabajo, y no de tele-esclavización, ya que esta modalidad debe ser correctamente regulada con la finalidad de evitar que muchas Empresas se valgan de esta fórmula laboral para ahorrar costos y conseguir trabajadores en condiciones precarias.

Por otra parte, las Empresas que se resistan a la informatización, y que no adopten los mecanismos de teletrabajo, serán más vulnerables a la competencia de otras Empresas con mejores precios y mayor efectividad en la atención del cliente. Para las Empresas y los trabajadores es todo un desafío, pues se trata de implementar el teletrabajo como modalidad laboral, sin que ello implique una pérdida de las responsabilidades de la Empresa ante sus empleados, ni de éstos frente a sus obligaciones con la Empresa.

Están comprobados los beneficios que produce el teletrabajo en empresas, trabajadores, profesionales independientes, además de sus ventajas para la sociedad y la economía.

Pero es muy importante destacar, que los beneficios se logran si las nuevas tecnologías para trabajar fueron implementadas en forma correcta ya que algunas empresas o emprendedores han incursionado en el teletrabajo pero han vuelto al trabajo tradicional, por haber tenido una experiencia negativa.

Como con cualquier nueva tecnología o técnica, el teletrabajo solo trae beneficios cuando es aplicado en las circunstancias y de la manera adecuada. Los principales aspectos que deben ser tenidos en cuenta para que el teletrabajo reporte beneficios son:

1. Desarrollar objetivos claros y medibles.
 2. Utilizar gente propia en el equipo de implementación que provean soporte general y guía sobre información interna no formal de la empresa.
 3. Utilizar un coordinador del programa de teletrabajo que optimice los tiempos y recursos.
 4. Capacitar en teletrabajo y el uso de las nuevas tecnologías aplicadas al trabajo, a las personas que van a teletrabajar y a aquellas que van a telesupervisar.
 5. Asegurar que las posibilidades de desarrollo para los Teletrabajadores sigan los mismos procedimientos e indicaciones que las aplicadas para los otros trabajadores.
 6. Llevar a cabo un relevamiento de las necesidades tecnológicas del Teletrabajador y de la organización.
 7. Establecer arreglos formales de soporte técnico para los Teletrabajadores.
- Hay, generalmente, muchas otras recomendaciones para implementaciones exitosas, pero está estudiado que estas siete prácticas esenciales son fundamentales.

Optimizar las prácticas, implica implementar similares pero no necesariamente iguales conjuntos de herramientas incluso en diferentes unidades dentro de una misma organización.

Es interesante notar que las prácticas usualmente aplicadas, como son las de análisis de costo-beneficio y evaluación formal del programa, aunque son consideradas valiosas, no son vistas como esenciales por la mayoría de los expertos.

Por otro lado, es muy importante determinar quiénes son los que van a realizar tareas de Teletrabajador evaluando los aspectos más relevantes a la hora de llevar a cabo las contrataciones.

El Teletrabajo ofrece importantes ventajas, como son el ahorro de tiempo, dinero y la posibilidad de optimizar todos los recursos. Sin embargo, para disfrutar de estas ventajas es importante que se implemente adecuadamente.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador referente al derecho al trabajo establece en su Art. 33: publicada el 20 de octubre del 2008 en el Registro Oficial No. 449-

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”¹⁴

De la disposición constitucional citada, se desprende que el derecho al trabajo es una de las principales prerrogativas económico-sociales, más importantes para el ser humano, ya que es fuente de desarrollo personal y base de la economía del Ecuador, el mismo que se rige por un marco de dignidad, igualdad de oportunidades, libertad de contratación y remuneraciones justas.

Respecto del presente trabajo investigativo tendiente a regular el teletrabajo como modalidad laboral, aplicable por muchos beneficios ya indicados en los puntos anteriores, es necesario establecer que nuestra Carta Magna en su Art. 25 establece:

¹⁴CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS, Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Agosto del 2011, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador, Pág. 25.

“Las personas tienen derecho a gozar de los beneficios y aplicaciones del progreso científico y de los saberes ancestrales.”¹⁵

Dentro de los principales avances tecnológicos se encuentra el acceso a la educación en ciencias de computación, informática y al internet, que más que una fuente de comunicación, chat u ocio, se están aplicando las facilidades a la ruptura de barreras físicas en varios aspectos como la educación, comercio y trabajo.

Necesariamente la normativa laboral del Ecuador deberá acoplarse a los requerimientos de la sociedad del conocimiento, como eje fundamental para adaptarnos integralmente a un mundo modernizado y tecnificado.

A este respecto la Constitución en su Art. 385 establece: *“El sistema nacional de ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales, en el marco del respeto al ambiente, la naturaleza, la vida, las culturas y la soberanía, tendrá como finalidad:*

- 1. Generar, adaptar y difundir conocimientos científicos y tecnológicos.*
- 2. Recuperar, fortalecer y potenciar los saberes ancestrales.*
- 3. Desarrollar tecnologías e innovaciones que impulsen la producción nacional, eleven la eficiencia y productividad, mejoren la calidad de vida y contribuyan a la realización del buen vivir.”¹⁶*

La difusión es un proyecto que ya se ha iniciado desde el ámbito educativo, pero es de destacar el numeral 3 del artículo citado, ya que una de las principales fuentes de la

¹⁵IBÍDEM, Pág. 23.

¹⁶Ob. Cit., **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Págs. 170-171.

producción nacional es el trabajo que prestan numerosas personas tanto en la empresa privada como en el sector público, pero es necesario regular jurídicamente el teletrabajo como una forma novedosa y provechosa tanto para empleadores como para trabajadores.

De la misma manera el Art. 387 expresa que: *“Será responsabilidad del Estado:*

1. Facilitar e impulsar la incorporación a la sociedad del conocimiento para alcanzar los objetivos del régimen de desarrollo.

2. Promover la generación y producción de conocimiento, fomentar la investigación científica y tecnológica, y potenciar los saberes ancestrales, para así contribuir a la realización del buen vivir, al sumak kawsay.

3. Asegurar la difusión y el acceso a los conocimientos científicos y tecnológicos, el usufructo de sus descubrimientos y hallazgos en el marco de lo establecido en la Constitución y la Ley.

4. Garantizar la libertad de creación e investigación en el marco del respeto a la ética, la naturaleza, el ambiente, y el rescate de los conocimientos ancestrales.

5. Reconocer la condición de investigador de acuerdo con la Ley.”¹⁷

La implementación del teletrabajo tiene su fundamento constitucional en la disposición citada, debido a que es producto de la sociedad del conocimiento, que ampara nuestro marco constitucional.

¹⁷Ob. Cit., **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Págs. 171-172.

4.3.2. Codificación del Código de Trabajo en vigencia.

Nuestro Código del Trabajo en sus primeros artículos establece importantes principios que regulan las relaciones laborales, tales como el principio de obligatoriedad del trabajo, en su Art. 2:

“El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.”¹⁸

Por lo que el derecho del trabajo si bien es en sí una prerrogativa de carácter económico y social como lo he indicado en líneas anteriores, es también un deber que exige el Estado a todos los habitantes que hayan cumplido la mayoría de edad, pero que existe exenciones como la incapacidad absoluta y permanente para cualquier labor, a los niños y adolescentes que no hayan cumplido 15 años de edad, a los Adultos Mayores.

Respecto de los Adultos Mayores es necesario recalcar que tiene derecho a trabajar, pero no el deber, es decir es una atribución facultativa que puede ser ejercida en el ámbito privado, ya que en el ámbito público por la Ley Orgánica de Servicio Público existe un límite de edad que son los 74 años, luego de los cuales la jubilación es obligatoria.

El Art. 3 del Código del Trabajo establece: *“El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.*

¹⁸**CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA**, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Serie Profesional, Actualizado a Agosto del 2011, Quito-Ecuador, Pág. 2.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

*En general, todo trabajo debe ser remunerado.*¹⁹

Esta norma en general establece la libertad de contratación laboral, lo que diferencia esencialmente lo que actualmente es el trabajo asalariado del trabajo forzoso (esclavitud), referente a que todo trabajo debe ser remunerado, y por ende también quienes laboren en la modalidad del teletrabajo, debiéndose regular una normativa apropiada que establezca los beneficios de estabilidad laboral, derecho de asociación, derecho a las remuneraciones adicionales, vacaciones y Seguro Social.

Por disposición del Art. 4 del Código del Trabajo todos los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario, por ello los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo deberán ser amparados de todo abuso patronal como exigir exceso de la carga horaria fuera de las horas suplementarias permitidas, de ser despedidos intempestivamente, etc.

Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, por lo que se requiere implementar garantías para las personas que realicen cualquier modalidad de teletrabajo

¹⁹Ob. Cit., **CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA**, Pág. 3.

El teletrabajo es una modalidad derivada y especializada del trabajo a domicilio, que según el Art. 271 del Código del Trabajo: *“Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.”*²⁰

El trabajo a domicilio es un trabajo a distancia por lo que se asemeja a la definición de la palabra (telos) de donde se origina el término teletrabajo, pero la diferencia esencial es que se emplea el uso de herramientas informáticas o de nueva tecnología.

Pero hay que diferenciar que incluso en el trabajo a domicilio, no están incluidas las personas que laboren en servicio doméstico y trabajo familiar; así lo establece el Art. 272: *“Las personas que se ocupan de esta clase de trabajos se llaman “trabajadores a domicilio”, sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar.”*²¹

Incluso la única desventaja que presenta la implementación del teletrabajo es que se requiere que los trabajadores bajo esta modalidad tengan conocimientos de computación, aunque permite la inclusión de personas con discapacidad física, pero lamentablemente no ofrece inclusión social si la discapacidad es mental.

²⁰Ob. Cit., **CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA**, Pág. 65.

²¹IBÍDEM, Pág. 65.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

Relación del análisis de legislación compara no son muchos los países que han adoptado la modalidad de teletrabajo, y destacan España con algunos cuerpos normativos que son aplicados al teletrabajo, pero con una mayor especialización tenemos a Colombia que ha regulado su propia ley en esta materia.

4.4.1. España.

En España pese a que se ha difundido la práctica del teletrabajo por su nivel de avance científico, la regulación legal no es directa, ya que existen tres cuerpos normativos que se aplican a esta materia:

a.- Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores, promulgada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el mismo que contiene normas que regulan las relaciones laborales de forma general, muy similar a nuestro Código del Trabajo.

Este cuerpo normativo en su Art. 13 establece el contrato de trabajo a domicilio:

“Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.

1. Poseerá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.”²²

Como se puede denotar el contrato a domicilio se asemeja en esencia al contrato de teletrabajo, por lo cual un trabajador desde su domicilio puede cumplir con la labor encomendada, pero tiene igual que en Ecuador un tinte micro-empresarial, es decir de entrega de materia prima para la elaboración de algún producto o servicio, los servicios

²²**ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (España)**, Real Decreto Legislativo Nro. 1 del 24 de marzo de 1995, **Fuente:** <http://www.ugt.es/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf>, Consultado el 03 de octubre del 2011.

que se prestan en teletrabajo son por lo general de carácter profesional, como de contabilidad, informes, asesorías, elaboración de contratos, etc.

b) Ley de Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.

El segundo cuerpo normativo es la Ley de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, Ley Nro. 34/2002, de 11 de julio, la misma que establece:

“Artículo 1. Objeto.

1. Es objeto de la presente Ley la regulación del régimen jurídico de los servicios de la sociedad de la información y de la contratación por vía electrónica, en lo referente a las obligaciones de los prestadores de servicios incluidos los que actúan como intermediarios en la transmisión de contenidos por las redes de telecomunicaciones, las comunicaciones comerciales por vía electrónica, la información previa y posterior a la celebración de contratos electrónicos, las condiciones relativas a su validez y eficacia y el régimen sancionador aplicable a los prestadores de servicios de la sociedad de la información.

2. Las disposiciones contenidas en esta Ley se entenderán sin perjuicio de lo dispuesto en otras normas estatales o autonómicas ajenas al ámbito normativo coordinado, o que tengan como finalidad la protección de la salud y seguridad pública, incluida la salvaguarda de la defensa nacional, los intereses del consumidor, el régimen tributario aplicable a los servicios de la sociedad de la información, la protección de datos personales y la normativa reguladora de defensa de la competencia.”²³

²³**LEY DE SERVICIOS DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DE COMERCIO ELECTRÓNICO (España)**, Ley Nro. 34 del 11 de julio de 2002, **Fuente:** <http://www.boe.es/boe/dias/2002/07/12/pdfs/A25388-25403.pdf>, Consultado el 03 de octubre del 2011.

Como se puede observar esta ley establece los contratos que se pueden efectuar mediante vía electrónica especialmente los de comercio electrónico, lo que incluye obviamente como lo es en Ecuador con la Ley de Comercio Electrónico, Mensajería y Bases de Datos, a los contratos de trabajo que se puede efectuar desde la red, lo cual no significa específicamente teletrabajo, ya que por internet podemos contratar la elaboración de una obra cierta a un artesano, u otra prestación laboral manual, que no es teletrabajo, ya que la prestación del servicio debe efectuarse también por medios electrónicos y no solo la contratación.

“Artículo 7. Principio de libre prestación de servicios.

1. La prestación de servicios de la sociedad de la información que procedan de un prestador establecido en algún Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo se realizará en régimen de libre prestación de servicios, sin que pueda establecerse ningún tipo de restricciones a los mismos por razones derivadas del ámbito normativo coordinado, excepto en los supuestos previstos en los artículos 3 y 8.

2. La aplicación del principio de libre prestación de servicios de la sociedad de la información a prestadores establecidos en Estados no miembros del Espacio Económico Europeo se atenderá a los acuerdos internacionales que resulten de aplicación.”²⁴

En España la prestación y contratación de servicios solamente la efectúan entre Estados miembros de la Unión Europea y con las debidas autorizaciones.

²⁴Ob. Cit., **LEY DE SERVICIOS DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DE COMERCIO ELECTRÓNICO (España).**

4.4.2. Colombia.

En Colombia existe una normativa especializada para regular el teletrabajo, la cual es la Ley Nro. 1221 del 17 de Julio del 2008, que establece al respecto:

“Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones(TIC).

Artículo 2. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

***Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.*

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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

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

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

Teletrabajador. *Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.*”²⁵

El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios que se caracteriza por el empleo de tecnologías de la información y comunicación, y me parece muy interesante la clasificación que hace en relación a al lugar en que se efectúa la prestación de los servicios, así que puede ser totalmente fuera de la oficina en un lugar como el domicilio u otro a elección del teletrabajador, puede ser en forma móvil a través de dispositivos inalámbricos, o suplementarios en la cual la labor se realiza en la oficina cierto tiempo y otro lapso fuera de ella.

“Artículo 6. *Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.*

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

²⁵**LEY N° 1221 (Colombia)**, Promulgada el 16 de julio del 2008, **Fuente:** <http://www.actualicese.com/normatividad/2008/07/16/ley-1221-de-16-07-2008/>, Consultado el 03 de octubre del 2011.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este Artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

b) A protección de la discriminación en el empleo;

c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;

d) La remuneración;

e) La protección por regímenes legales de seguridad social;

f) El acceso a la formación;

g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando este trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.”²⁶

El presente artículo es muy importante, ya que reconoce la estabilidad del teletrabajo, ya que no es considerado como un contrato a jornada parcial, ya que pese a que el teletrabajador no está bajo la supervisión del jefe debe cumplir con la tarea asignada mediante un cronograma adecuado de entrega o realización del trabajo, el cual no debe ser excesivo sino de acuerdo a las condiciones que a los empleados que permanecen en el lugar de la empresa se le ofrece.

Lo importante de una regulación de teletrabajo es permitir que personas que no pueden desplazarse al lugar de trabajo (ya sea por asuntos familiares, económicos o por discapacidad o enfermedad), puedan acceder a una plaza de empleo, y por otro permitir a los empleadores conseguir un mayor número de trabajadores que la infraestructura de la empresa ya no bastaría y reducir costos.

Algo muy importante es el reconocimiento de un tiempo de descanso, derecho a una remuneración íntegra, derecho a vacaciones, permisos y demás beneficios que la ley reconoce a los trabajadores.

*“Artículo 7. Registro de Teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.”*²⁷

²⁶Ob. Cit.,**LEY N° 1221 (Colombia)**.

²⁷Ob. Cit.,**LEY N° 1221 (Colombia)**.

Es muy importante que se cuente con la supervisión y vigilancia de las autoridades administrativas de trabajo.

COMENTARIO GENERAL: Se ha analizado la legislación de estos dos países (España y Colombia), debido a que son quienes han regulado al teletrabajo de una forma ya significativa, en Latinoamérica existen todavía muchos países que se encuentran discutiendo la aprobación de una normativa en esta materia, tales como Perú, México y Nicaragua.

Considero que es muy necesaria la implementación de esta modalidad laboral en el marco jurídico ecuatoriano, en primer lugar por actualizar nuestra legislación a los cambios tecnológicos y en segundo lugar para permitir la inclusión de personas con discapacidad física al trabajo.

La prestación de servicios por medio del uso de las tecnologías de la información y comunicación es en esencia de carácter profesional o intelectual, pero a medida que avanza la ciencia, tengo la esperanza que se permita la inclusión de más personas con discapacidad mental (en un cierto grado que puedan realizar labores de acuerdo a lo que regula el CONADIS), o que se amplíe y diversifique las actividades que se pueden realizar bajo la modalidad de teletrabajo.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales.

Dentro de la presente investigación utilice los siguientes materiales:

a.- Insumos de Oficina: Dentro del material de oficina, para la redacción del informe final se empleó: papel, esferográficos, computador, memoria extraíble, etc.

b.- Fuentes de Información: Dentro de las fuentes de información empleada están libros tales como: **EL TRABAJO A DOMICILIO** de Jesús Cruz Villalón; **EL TELETRABAJO: UN INDICADOR DE CAMBIO EN EL MERCADO DE TRABAJO** de Carmen de la Cámara; **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO** de Manuel García; **DERECHO DEL TRABAJO** de Joaquín López Gandía; **OUTSOURCING I TELETRABAJOS: CONSIDERACIONES JURÍDICOLABORALES SOBRE NUEVOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO** de Luis Martín Flórez; **LOS FLUJOS DE INFORMACIÓN TELEMÁTICOS EN LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS. ANÁLISIS DEL TELETRABAJO** de Augusto PADILLA MELÉNDEZ, entre otros.

5.2. Métodos Utilizados.

Para el desarrollo de la presente investigación jurídica utilice los siguientes métodos:

- **Inductivo:** El cual me permitió establecer el nexo común de la problemática investigada, el cual es la necesidad de establecer en el Código del Trabajo una nueva forma de modalidad laboral que permita aprovechar los conocimientos de la Sociedad del Conocimiento y las Tecnologías de la Información y Comunicación que permita

cumplir con el Régimen de Desarrollo previsto en la Constitución de la República del Ecuador, así como la inclusión de las personas con discapacidad.

- ***Deductivo***: El cual me sirvió para deducir los puntos más sobresalientes de la investigación literaria, que en forma conjunta con los resultados de la investigación de campo me permitirá establecer las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

- ***Descriptivo***: El cual me permite enfocar al lector de una manera clara y precisa los conocimientos doctrinarios, jurídicos y críticos de la presente investigación para lograr una mejor comprensión y socialización de la temática, y lo cual se ve reflejado en la investigación de campo que se presenta con los respectivos gráficos estadísticos, interpretación y comentario del autor.

- ***Analítico-Sintético***: Es el Método empleado durante la selección de la información recopilada, su estudio y redacción en el informe final de la presente tesis.

- **Método Científico**, el mismo que se desarrolla en las siguientes etapas:

a.- Observación: Es la indagación de todos los aspectos de la problemática, lo cual me ayudó principalmente en lo que fue el acopio de información teórica y empírica.

b.- Análisis: Consiste en el estudio detallado e íntegro de toda la información recopilada en la fase de observación; lo que me permitió desarrollar los contenidos principales del informe final de la tesis.

c.- Síntesis: Consiste en la condensación de los principales conocimientos aprendidos durante el proceso. Lo cual se materializó en las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

Dentro de las técnicas utilizadas para la investigación de campo se encuentran la Encuesta y Entrevista, aplicadas en un número de 30 y 5 personas respectivamente, entre los que están funcionarios judiciales, empleados públicos, abogados en libre ejercicio, docentes de Derecho y demás personas conocedoras de la problemática.

6. RESULTADOS.

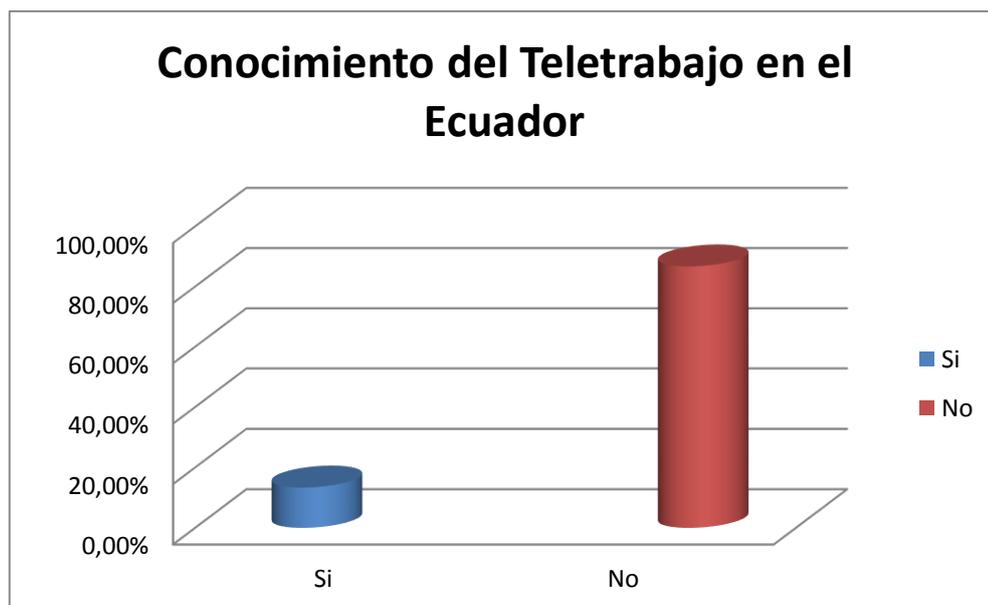
6.1. Presentación, interpretación y análisis de los resultados de la Investigación de Campo.

ENCUESTA

1.- ¿Conoce Usted en qué consiste el Teletrabajo o Trabajo acorde a las Nuevas Tecnología?

CUADRO NRO. 1		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	13,%
No	25	86,7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios.
Investigadora: Patricia Soraya Herrera Díaz



INTERPRETACIÓN: De la totalidad de la muestra, 25 personas que corresponden al 86,7% contestaron que no tienen conocimiento acerca del teletrabajo o trabajo por internet, manifestando las siguientes razones:

- Que ese tipo de avance todavía no se lo ve en el Ecuador.
- Que no han escuchado el término de teletrabajo.
- Que falta mucha más educación y regulación legal para esta nueva clase de modalidad laboral.

Solo 5 personas que constituyen el 13,33% contestaron que si conocen lo que es el teletrabajo, manifestando lo siguiente:

- El teletrabajo consiste en una forma de trabajo a distancia, que permite al empleador ahorrar en infraestructura, al contratar más empleados que no necesariamente trabajan en el lugar de la empresa.
- Existe un gran avance en el campo de la informática, en el que sin duda alguna por medio de las redes sociales, ya hay actualmente muchas actividades que se realizan en red, como conferencias, foros e incluso oferta y demanda de trabajo.

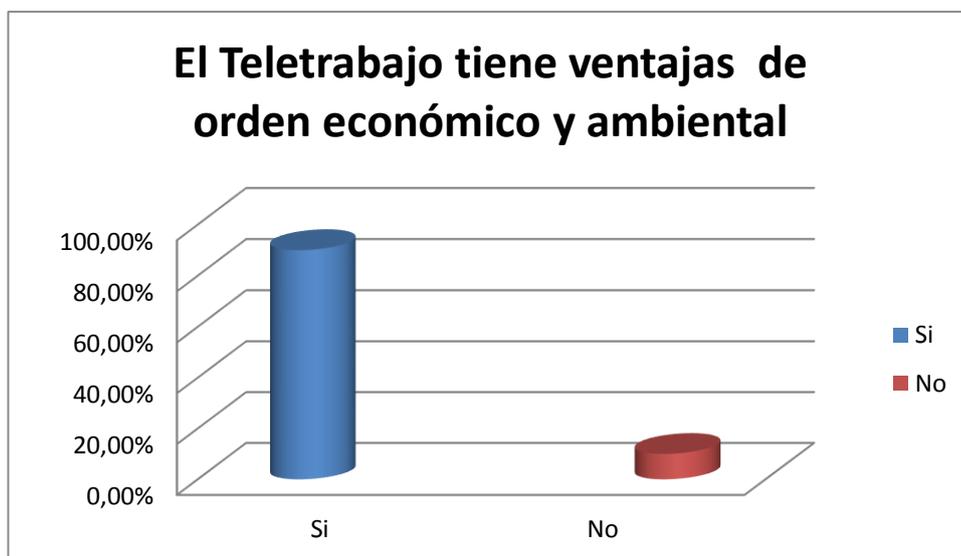
COMENTARIO: De los resultados obtenidos, se puede evidenciar que el tema de teletrabajo no es muy conocido en nuestro medio social, pero como la invención de la computadora y el internet, es un progreso innegable, aunque no muy difundido en el Ecuador, pero que conforme se logró un mayor acceso a los medios de información, tecnología y comunicación, dentro de muy pocos años el teletrabajo dejará de ser un tema desconocido para pasar al mundo cotidiano.

Pero al convertirse en una actividad socializada, es necesario de que se implemente también una normativa legal, para que el teletrabajo, se enmarque en los principios constitucionales del derecho al trabajo.

2.- ¿Cree Usted que el Teletrabajo que se efectúa desde un computador con conexión con la nueva tecnología de internet, tiene ventajas de orden económico y medioambiental, al ahorrar transporte e insumos de oficina al trabajador?

CUADRO NRO. 2		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	90%
No	4	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios.
Investigadora: Patricia Soraya Herrera Díaz.



INTERPRETACIÓN: De 30 encuestados, 26 que representan el 90% respondieron que el teletrabajo, tendría varias ventajas de orden económico y medioambiental, por las siguientes consideraciones:

- Una actividad laboral realizada por medio del internet tiene obviamente ventajas de carácter económico como el ahorro de insumos de oficina, tal como papel, debido a que los trabajos realizados se guardarían en formato digital o serían enviados a bases de datos del empleador.
- Permite contratar a personas que por alguna circunstancia no puedan concurrir cotidianamente a la empresa.
- Procura ahorro en gastos de pasaje para el trabajador.
- Merma el impacto ambiental, por la sustitución de instrumentos y medios físicos del trabajo, por medios digitales.

Solo 4 personas que son el 10% de los encuestados, contestaron que el teletrabajo no tiene ventajas de orden económico, ni ecológico por las siguientes razones:

- Conlleva gastos para el trabajador que no cuente con un ordenador.
- Son muy pocas las actividades laborales que se pueden realizar por internet.

COMENTARIO: La mayoría de encuestados concuerdan con mi criterio, de que el teletrabajo trae muchas ventajas de carácter económico y ambiental, principalmente porque se reducen costos para el empleador tales como adecuar la infraestructura para un mayor número de empleados que trabajarían a distancia vía conexión a internet.

Lastimosamente lo dicho no es una verdad absoluta, las personas que contestaron negativamente la pregunta, tienen razón en algunos aspectos que más que esencia del teletrabajo, son en realidad las limitaciones de esta modalidad contractual.

No todas las actividades pueden realizarse por internet, en especial las de carácter físico, pero ofrecen inclusión a personas con discapacidad física por ejemplo, que tienen conocimiento sobre ordenadores.

Es necesario crear una normativa sobre esta modalidad que permita a los trabajadores a acceder a esta clase de empleos, especialmente con la obligación de proveer el ordenador y los gastos de conexión por parte del empleador.

3.- ¿Considera Usted que el Teletrabajo o Trabajo por Internet ya se efectúa de alguna manera no regulada legalmente en el país?

CUADRO NRO. 3		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	10%
No	25	90%
TOTAL	30	100%

Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios.
Investigadora: Patricia Soraya Herrera Díaz.



INTERPRETACIÓN: De la muestra investigada, 25 personas que constituyen el 90% respondieron que el teletrabajo no se realiza todavía en una forma palpable en el Ecuador, por las siguientes razones:

- Desconocimiento de esta clase de trabajo.
- Falta de acceso a los avances tecnológicos.
- Falta de normativa de esta clase de empleo.

Solo 5 encuestados que son el 10%, contestaron que si se está realizando trabajo por internet de una forma mínima por las siguientes razones:

- Existe como antecedente de esta forma laboral la Ley de Comercio Electrónico, ya que los contratos efectuados por medios electrónicos tienen validez, y su cumplimiento se sujeta a lo dispuesto en las respectivas leyes aplicables para cada contrato, y a falta de esto, ante un juez de lo civil.

- En las redes sociales existe ya sitios web destinados a gestionar empleo, tal como la red LINKED IN.

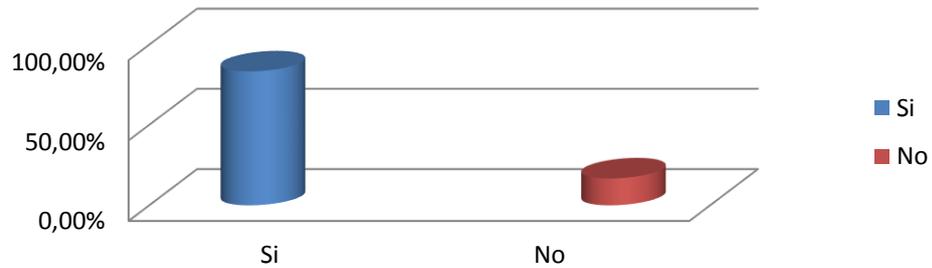
COMENTARIO: La mayoría de encuestados manifiestan que el teletrabajo todavía no es una forma generalizada de contratación laboral, pero que tampoco es nula su existencia en el Ecuador, debido a que ya existe hace algún tiempo la normativa que regula el comercio electrónico.

Considero que con la implementación del teletrabajo, no se acabaría con el desempleo, ya que su campo de acción es aun limitado al trabajo intelectual y de quienes poseen conocimientos de informática, pero que si daría un cierto margen de inclusión social especialmente para personas con discapacidad, o que siendo de escasos recursos económicos pero que se han preparado en carreras afines a la informática, puedan desenvolverse laboralmente, debido que para esta y muchas carreras, el campo laboral es todavía muy limitado.

4.- ¿Cree Usted que la inexistencia de una regulación específica del teletrabajo en la legislación laboral ecuatoriana atenta contra los principios de flexibilidad y seguridad de los Teletrabajadores?

CUADRO NRO. 4		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	83,33%
No	4	16,67%
TOTAL	30	100%
Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios. Investigadora: Patricia Soraya Herrera Díaz		

La inexistencia de una regulación de teletrabajo vulnera los principios de flexibilidad y seguridad jurídica de los teletrabajadores



INTERPRETACIÓN: De la totalidad de encuestados, 26 que representan el 83,33% respondieron que la inexistencia de una regulación del teletrabajo si vulnera los principios de flexibilidad y seguridad laboral, por las siguientes razones:

- La flexibilidad es una tendencia doctrinaria del Derecho Laboral, que en el Ecuador es muy evidente, y prueba de ello se encuentran las modalidades laborales de trabajo a jornada parcial y la prestación de actividades complementarias, por lo cual se debería regular también el teletrabajo para que la normativa laboral vigente amplíe su espectro y ámbito de aplicación.

- En el Ecuador pueden existir contratos laborales que se hayan celebrado mediante medios electrónicos, en ampro de la Ley de Comercio Electrónico, pero que al no existir una regulación efectiva en el Código del Trabajo, los derechos de los Teletrabajadores pueden verse afectados, causando inseguridad jurídica.

Solo 4 personas que son el 16,67% respondieron que la inexistencia de una regulación del teletrabajo no afecta el principio de flexibilidad ni la seguridad de los trabajadores, por las siguientes razones:

- No es una actividad difundida en el país.
- No existen todavía regulaciones que se adapten a esta realidad casi inexistente en el país.

COMENTARIO: La mayoría de encuestados concuerdan con mi criterio que en el Ecuador ya existen personas trabajando mediante medios electrónicos o celebrando los contratos de esta manera, pero que una modalidad de trabajo, si no es regulada eficazmente conlleva el riesgo de abusos por parte de los empleadores e inseguridad jurídica para los teletrabajadores.

Es importante que la legislación de nuestro país no se quede estancada, sino que avance al ritmo de las innovaciones tecnológicas, cuyo desarrollo ya no es lineal sino geométrico e inesperado.

Una nueva forma de trabajo puede disminuir la alta tasa de desempleo que se vive en el Ecuador.

5.- ¿Considera Necesario realizar una Propuesta de Reforma Jurídica al Código del Trabajo en la que se regule la modalidad del Teletrabajo o Trabajo por Internet en el Ecuador?

CUADRO NRO.5		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	83,33%
No	3	16,67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Funcionarios Judiciales, Administrativos, Abogados en libre ejercicio y Docentes Universitarios.
Investigadora: Patricia Soraya Herrera Díaz



INTERPRETACIÓN: De la totalidad de encuestados, 27 que representan el 83,33% respondieron que si es necesario regular el teletrabajo en el Código del Trabajo, por las siguientes razones:

- Es necesario actualizar la legislación laboral ecuatoriana.
- Permitir un mayor acceso a la tecnología y al empleo.
- Es necesario regular correctamente esta nueva modalidad contractual dentro del Código del Trabajo.

Solo 3 personas que son el 16,67% respondieron que no es necesaria una regulación del teletrabajo en el Código del Trabajo, por las siguientes razones:

- No es una actividad difundida en el país.
- Debe únicamente regirse por la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Bases de Datos.

COMENTARIO: La mayoría de encuestados concuerdan con mi criterio de que es necesario regular el teletrabajo en el Código del Trabajo, para garantizar un acceso al empleo y una protección normativa efectiva que garantice los derechos de los trabajadores, con una perspectiva de desarrollo económico, inclusión social y de protección medioambiental.

6.2. Resultados de la Entrevista.

La entrevista fue aplicada a 5 personas conocedoras de la temática, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

1.-Cuál es su opinión acerca de los avances de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs), y su repercusión en el ámbito laboral.

Los Cinco entrevistados concuerdan en que las Tecnologías de la Información y la Comunicación, constituyen un conjunto de avances muy importante en el ámbito de la

ciencia y la técnica, que han permitido romper las barreras físicas en el acceso a la comunicación, así como en el ámbito del conocimiento, y en especial en el campo laboral que es muy evidente en países desarrollados.

COMENTARIO: La totalidad de entrevistados concuerdan con mi criterio que el avance tecnológico y de comunicación es indudable, y necesario para el desarrollo económico y social del Ecuador.

2.- El Teletrabajo o Trabajo por Internet ha sido regulado ya por algunos países tales como Brasil, Argentina y España, en su criterio cuál serían los beneficios y limitaciones que traería esta modalidad laboral en el Ecuador.

Cuatro de los entrevistados concuerdan que el teletrabajo principalmente es una forma de operativización de las relaciones laborales en busca de beneficios económicos para las empresas, al reducir la inversión en costos, y producir más cantidad de productos.

Uno de los entrevistados considera que el teletrabajo contribuye a disminuir el desempleo y a ampliar el mercado laboral, para muchas personas que en nuestro país pese a tener el conocimiento, no pueden sobresalir en el campo del trabajo.

COMENTARIO: Todos los entrevistados aportan sus criterios respecto de las ventajas de implementar el teletrabajo, pero que es necesario una regulación efectiva y de aplicación directa, tal y como son las disposiciones del Código del Trabajo.

3.- Con el avance tecnológico e informático ya se ha legislado el comercio electrónico, qué aspectos deberían tomarse en cuenta para una correcta regulación del Teletrabajo en el Código del Trabajo Ecuatoriano, en cuanto a

objeto, condiciones, beneficios y limitaciones de la prestación laboral bajo esta modalidad.

Cuatro de los entrevistados concuerdan en que una regulación de teletrabajo se debe efectuar teniendo en cuenta que actividades pueden realizarse por medio de esta forma contractual, y en especial determinar los derechos y obligaciones entre empleador y teletrabajador.

Uno de los entrevistados manifestó que es necesario establecer medidas de inclusión laboral y de capacitación.

COMENTARIO: Todos los aportes serán tenidos en cuenta al momento de efectuar la correspondiente propuesta de reforma jurídica al Código del Trabajo.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos.

Objetivo General:

Ejecutar un estudio jurídico, crítico, doctrinario del teletrabajo en nuestro país.

El Objetivo General se verificó al momento de redactarse el punto 4. REVISIÓN DE LITERATURA, en el cual desde un marco conceptual, doctrinario y jurídico, se analizó a la Sociedad de la Información, Sociedad del Conocimiento y el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, como fundamento de la modalidad de teletrabajo, y la necesidad de actualizar la legislación laboral ecuatoriana.

Objetivos específicos:

Demostrar la existencia del teletrabajo en nuestro país como una modalidad autónoma de contratación laboral vigente en el siglo 21

El presente objetivo específico se verificó con los resultados obtenidos en la tercera pregunta de la encuesta, en el que el 90% de la muestra manifestó que el teletrabajo existe en el Ecuador pero en una forma mínima debido principalmente a la inexistencia de una regulación legal específica, desconocimiento del tema y una falta de acceso a los avances tecnológicos.

Establecer las disposiciones legales de la Codificación al Código de Trabajo con respecto al trabajo a domicilio, aplicables al teletrabajo.

El presente objetivo se verificó con el desarrollo del punto 4.3.2 CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, en el cual se analizó a la modalidad de contrato a domicilio que es el antecedente del teletrabajo, pero que este último al tener características propias requiere de una adecuada regulación legal.

El presente objetivo se verificó parcialmente debido a que al momento de elaborar el proyecto de tesis, encontré reportes en internet de que Brasil y Argentina han regulado el teletrabajo, pero al momento de buscar los cuerpos normativos no tuve resultados positivos en la búsqueda, por lo que el punto 4.3.3 LEGISLACIÓN COMPARADA, se efectuó con las legislaciones de Colombia y España, determinándose pautas muy valiosas para la implementación del teletrabajo en el Ecuador, especialmente el sentido de inclusión a las personas con discapacidad física.

Codificar Una Propuesta de Regulación Jurídica Art. 11 del Código de Trabajo, tendiente a introducir la figura del teletrabajos.

Este objetivo se verificó con los resultados obtenidos en la pregunta 3 de la entrevista y 5 de la encuesta, determinándose que la mayoría de las personas entrevistadas y encuestadas respectivamente consideran necesaria una regulación del teletrabajo en el Código del Trabajo, determinándose concretamente las obligaciones y efectos de esta clase de relación laboral.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

“La inexistencia de una regulación específica del teletrabajo en la legislación laboral ecuatoriana atenta contra los principios de flexibilidad y seguridad de los teletrabajadores.”

La hipótesis se contrastó como verdadera, mediante los resultados obtenidos en la pregunta 4 de la encuesta, en la que el 83,33% de la población, manifestó que el teletrabajo pese a no ser una modalidad generalizada en el Ecuador, es posible que se esté efectuando en amparo de la Ley de Comercio Electrónico, pero que al no existir una regulación estrictamente laboral, se da cabida a abusos patronales e inseguridad jurídica para los trabajadores.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Jurídica.

La propuesta de reforma jurídica al Código del Trabajo que implemente una regulación de la Modalidad de Teletrabajo, se sustentan en las siguientes razones:

a.- Principios Constitucionales: Nuestra Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece la importancia económica y social del derecho al trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades, con una remuneración justa y decorosa, que permita el desarrollo personal e impulsar el desarrollo económico nacional.

El Art. 385 numeral 3 establece que el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación se centra en el desarrollo de las tecnologías y las invenciones como fuente del impulso productivo nacional, por lo cual la implementación del teletrabajo es un medio principal y necesario para alcanzar los desafíos del nuevo milenio, y de garantizar mayores plazas de trabajo en el país.

De la misma manera la Carta Magna en su Art. 387 numerales 1 y 3 establecen, que es deber del Estado promover el desarrollo de la sociedad del conocimiento y de difundir los avances científicos a la población.

b.- Innegable desarrollo Científico y Tecnológico: Los avances tecnológicos de internet e informática son más palpables cada día, lo cual ha repercutido en diferentes aspectos sociales, como la educación, industria, comercio y trabajo.

Es innegable que en nuestro país cada día más personas utilizan los medios informáticos, especialmente para romper barreras físicas o geográficas, así como compartir el conocimiento, e incluso facilitar cualquier gestión que normalmente por la distancia es de dificultosa realización.

c.- Regulación del Teletrabajo: Para que una regulación del teletrabajo sea efectiva, es necesario establecer cuáles son las obligaciones del empleador respecto del teletrabajador, estableciendo que los materiales le deben ser proveídos en forma correcta al trabajador, y así mismo establecer mecanismos que controlen el desempeño del teletrabajador.

Así como enfocarle al teletrabajo, un sentido de inclusión a personas con discapacidad.

Establecer un límite de trabajadores bajo esta modalidad de teletrabajo, para no afectar la prestación directa de otros trabajadores en la empresa.

Establecer un sistema de capacitación por parte del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

8. CONCLUSIONES

Un tiempo finalizado el presente trabajo investigativo, puedo concluir lo siguiente términos:

1.- La Familia de la Información y Sociedad del Conocimiento constituyen un fabuloso desarrollo científico y técnico de los países desarrollados y de los en vías de desarrollo, aunque no se debe confundir estos conceptos, el primero es el avance tecnológico y el segundo la asimilación del conocimiento por la sociedad, para su posterior desarrollo económico, ecológico y social.

2.- Es innegable los avances de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) que día a día se generaliza en la sociedad ecuatoriana, en diversos ámbitos que van desde la comunicación, finanzas, educación, trabajo entre otros.

3.- El derecho al trabajo es una de las principales prerrogativas de orden económico y social, fuente de desarrollo personal, familiar, comunitario, local y nacional, siendo de imperiosa necesidad crear nuevas fuentes de empleo, ampliando las modalidades laborales, como lo sería con el teletrabajo.

4.- La flexibilidad laboral es una tendencia generaliza a efectivizar la productividad mediante mejores y modernas formas de la prestación de servicios, lo que permite que el Derecho del Trabajo este en continua evolución.

5.- Es ineludible una regulación del teletrabajo en el Ecuador, con lo cual se erradique el alto índice de desempleo y se abra nuevos rumbos en el mercado laboral nacional.

6.- De las legislaciones extranjeras analizadas, se puede determinar que es necesario dar un enfoque de inclusión social al teletrabajo para las personas que presentan discapacidad física, y a otras personas que por cualquier circunstancia no puedan concurrir con cotidianidad a las oficinas de la empresa.

7.- El teletrabajo tiene ventajas de orden económico principalmente al reducir costos de infraestructura, ambiental al reducir la contaminación con el ahorro de insumos de oficina, y social por permitir la inclusión garantizando nuevas fuentes de empleo.

8.- En el Ecuador existen aún barreras de carácter económico, educacional y de acceso a las nuevas tecnologías, que imposibilitan a corto plazo una generalización del teletrabajo, pero que si se regula jurídicamente un gran paso se ha dado en beneficio de la garantía constitucional del pleno empleo.

9. RECOMENDACIONES

De la investigación de proyecto efectuada puedo recomendar lo siguiente aspectos:

- 1.- Que mediante políticas públicas adecuadas y eficientes se promueva el desarrollo de la Sociedad de la Información y de la Sociedad del Conocimiento, para impulsar el aparato productivo nacional y mejorar las condiciones de vida para la población.
- 2.- Que en los programas de educación se impartan enseñanzas referentes no solo al manejo de los avances científicos y tecnológicos en materia de informática, sino que se propicie un enfoque práctico y de utilidad en diferentes ámbitos como la contabilidad, ingeniería, finanzas y otras ramas productivas.
- 3.- Que se regule la modalidad del teletrabajo acorde a la nuevas tecnologías y más formas modernas de trabajo para garantizar el acceso a un empleo de calidad y dignamente remunerado que potencie los conocimientos y destrezas de los trabajadores.
- 4.- Que el principio de flexibilidad laboral sea eficazmente empleado, teniendo en cuenta siempre que no se puede alcanzar un mayor desarrollo productivo con la disminución de los derechos laborales o creando formas precarias de prestación de servicios.
- 5.- Que en el Ecuador se debe fomentar ante todo la inversión extranjera y la creación de plazas de trabajo que garanticen el Buen Vivir.
- 6.- Que las nuevas formas de relaciones laborales como el teletrabajo deben estar enfocadas en la inclusión de las personas con discapacidad.

7.- Que para una correcta implementación del teletrabajo, se debe regular todos sus aspectos y efectos, para que se logre un desarrollo económico, ambiental y social adecuado.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

H. ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

EL PLENO:

Considerando:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece la importancia económica y social del derecho al trabajo, en un marco de igualdad, respeto y dignidad, como fuente de desarrollo económico personal y nacional.

Que, en el Art. 385 numeral 3 de la Constitución se establece que el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, debe promover el desarrollo de tecnologías e innovaciones que impulsen la producción nacional.

Que, la Norma Fundamental del Estado en su Art. 387 numerales 1 y 3 garantizan el desarrollo de la Sociedad del Conocimiento y la difusión de los avances tecnológicos.

Que, la modalidad de teletrabajo es una forma moderna de prestación de servicios que ha sido adoptada en países como España y Colombia, con el objeto de obtener ventajas de carácter económico, ambiental y social en las relaciones obrero-patronales.

Que, es necesario regular el teletrabajo en el Ecuador con la finalidad de garantizar la seguridad jurídica a quienes se encuentre laborando mediante tecnologías informáticas, evitando abusos patronales, permitiendo la inclusión de personas con discapacidad, y delimitando el ámbito de aplicación de esta nueva forma laboral.

Por las razones indicadas y en uso de la facultad concedida por la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 120 numeral 6, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Art. 1.- En el Art. 11 agréguese el siguiente literal:

i) De Teletrabajo ACORDE A LA NUEVA TECNOLOGÍA.

Art. 2.-A continuación del Capítulo III DEL TRABAJO A DOMICILIO del Título III DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO, agréguese el siguiente Capítulo:

“CAPÍTULO DEL TELETRABAJO.

Art. ... [Enunciación].- Teletrabajo es una forma de prestación laboral de una persona a favor de un empleador o empresa, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo acorde a la nueva tecnología.

Art. ... [Fin].- El teletrabajo tiene por objeto promover la generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones de punta (TICs), con un enfoque de inclusión social nacional e internacional.

Se garantiza la preferencia para este tipo de contratación para las personas con discapacidad, bajo la prevención de la sanción establecida en el numeral 33 del Art.42 de este del código del trabajo.

Art. ... [Término de contratación].- El empleador que tenga bajo su dependencia trabajadores bajo prestación presencial y bajo teletrabajo, el número de los segundos no podrá exceder del 35% del total de los trabajadores.

El límite indicado en el inciso anterior no se aplicará si el empleador solo tiene trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.

El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero de este artículo será sancionado con una multa equivalente al duplo de la remuneración básica unificada para el trabajador en general en vigencia

Art. ... [Permanencia Laboral].- Bajo la modalidad de teletrabajo, el trabajador gozará de la estabilidad mínima de un año, hasta tres años sin perjuicio de lo establecido para el periodo de prueba que puede ser pactado según las reglas generales de este Código.

Art. ... [Retribución].- El trabajador bajo contrato de teletrabajo tendrá derecho a la remuneración básica unificada del trabajador en general, o a la que le sea aplicable según las tablas sectoriales vigentes.

Art. ... [Deberes del Empleador].- A más de las establecidas en el Art. 42, son obligaciones del Empleador que contrate bajo la modalidad de teletrabajo, las siguientes:

a.- Proveer del material necesario al trabajador, lo que incluye el ordenador y los gastos de conexión, a no ser que el trabajador cuente con los materiales necesarios para la ejecución de la labor, lo cual debe ser estipulado taxativamente en el contrato extendido por escrito.

b.- Ofrecer flexibilidad al trabajador en cuanto a horarios, determinando para ello un tiempo prudencial para que el trabajador entregue la labor encomendada.

c.- Cancelar todos los beneficios legales y de Seguridad Social reconocidos a todos los trabajadores.

Art. [Obligaciones del Trabajador].- *El trabajador o trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo a más de las obligaciones indicadas en este Código debe entregar la labor encomendada en el plazo convenido con el empleador, a través de los medios informáticos y en la forma señalada para tal efecto.*

En caso que el trabajador requiera más tiempo para concluir el encargo, el día de la entrega de la labor, deberá remitir el informe del avance y solicitar una prórroga en el plazo, la misma que no excederá de cinco días.

En cuestión de que el trabajador o trabajadora no entregue lo acordado, o no remita el informe al que se refiere el inciso anterior, esta falta constituirá causal de visto bueno que se tramitará conforme a lo dispuesto en el Art. 621 de este Código Vigente.”

Art. 3.-Agréguese lo siguiente al literal a) del Art. 19:

“, lo cual incluye los contratos bajo la modalidad de teletrabajo en trabajo flexible con las herramientas tecnológicas.

Art. 4.-Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente reforma.

Art. 5.- La presente ley reformativa entrará en vigencia desde su publicación en el R. O.

Es dado en Quito, a los... días del mes de... del año 2015

PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL

SECRETARIA NACIONAL

10. BIBLIOGRAFÍA.

- **CÓDIGO DEL TRABAJO, LEGISLACIÓN CONEXA, CONCORDANCIAS, JURISPRUDENCIA**, Editorial CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, Serie Profesional, Actualizado a Agosto del 2011, Quito-Ecuador.
- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEYES CONEXAS**, Ediciones Legales (EDLE S.A.), Actualizada a Agosto del 2011, Impresión Corporación MYL, Quito-Ecuador.
- CRUZ VILLALÓN Jesús, **EL TRABAJO A DOMICILIO**, Artículo 13 en Revista española de Derecho del Trabajo: El Estatuto de los Trabajadores Veinte años después, Ejemplar de publicación N° 100 Marzo/Agosto del año 2000, Madrid-España.
- DE LA CÁMARA Carmen, **EL TELETRABAJO: UN INDICADOR DE CAMBIO EN EL MERCADO DE TRABAJO**, España, Año de Publicación 2003.
- **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (España)**, Real Decreto Legislativo Nro. 1 del 24 de marzo de 1995, **Fuente:** <http://www.ugt.es/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf>, Consultado el 03 de octubre del 2011.
- GARCÍA Manuel, **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, 5ª Edición, Editorial ARIEL, Barcelona-España, 1975.

- **LEY DE SERVICIOS DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DE COMERCIO ELECTRÓNICO (España)**, Ley Nro. 34 del 11 de julio de 2002, **Fuente:** <http://www.boe.es/boe/dias/2002/07/12/pdfs/A25388-25403.pdf>, Consultado el 03 de octubre del 2011.
- **LEY N° 1221 (Colombia)**, Promulgada el 16 de julio del 2008, **Fuente:** <http://www.actualicese.com/normatividad/2008/07/16/ley-1221-de-16-07-2008/>, Consultado el 03 de octubre del 2011.
- LOPEZ GANDÍA Joaquín, **DERECHO DEL TRABAJO**, 3ª Edición, Tomo II Contrato Individual, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia-España, Año 2001.
- MARTÍN FLÓREZ, Luis, **OUTSOURCING I TELETREBALL: CONSIDERACIONES JURÍDICOLABORALES SOBRE NUEVOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO**, REDT Núm. 71, Italia 1995.
- PADILLA MELÉNDEZ, Augusto, **LOS FLUJOS DE INFORMACIÓN TELEMÁTICOS EN LA DIRECCIÓN DE EMPRESAS. ANÁLISIS DEL TELETRABAJO**, Universidad de Málaga (España).
- PÉREZ SÁNCHEZ Carmen, **EL TELETRABAJO: ¿MÁS LIBERTAD O UNA NUEVA FORMA DE ESCLAVITUD PARA LOS TRABAJADORES?**, IDP Revista de Internet, Derecho y Política núm. 11, Universitat Oberta de Catalunya, España 2010.

- SAGARDOY DE SIMÓN Iñigo, **TELETRABAJO: ¿ESPERANZA O REALIDAD?**, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales N°11/1998, Barcelona-España.
- SAN AGUSTIN María y PUYAL ESPAÑOL Ernesto, **PARADOJAS DEL DESARROLLO: RURALIDAD VERSUS CIUDADANÍA. UNA APUESTA SOCIAL DE FUTURO.** Ponencia al XIV Simposio de Cooperativismo y desarrollo Rural: “La población como Objetivo de los Programas de desarrollo Rural”, Morillo de Tou, Abril 2001.
- SOSA CABRERA Silvia, y VERANO TACORONTE Domingo, **LA INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, Revista Capital Humano N° 144, España Mayo 2001.
- THIBAUT ARANDA Javier, **EL TELETRABAJO**, 1ª Edición, Editorial Colección Estudios CES, Madrid-España, Año de Publicación 2000.
- VAQUERIZAS RIVAS Ana, **INTERNET Y LA REVOLUCIÓN EN LOS MODELOS DE ACOGIDA DE NUEVOS EMPLEADOS**, Revista Capital Humano N° 145, España Junio del 2001.

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS

**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LOJA**

**MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO**

TEMA

*“NECESIDAD DE CODIFICAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL
ECUADOR EL CONTRATO., “TELETRABAJO” EN EL ORDENAMIENTO
LABORAL ACORDE CON LAS MODERNAS TÉCNICAS DE LA
INFORMACIÓN INTRODUCIDAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS”*

**Tesis previa a la obtención
del título de Abogada**

AUTORA: PATRICIA SORAYA HERRERA DÍAZ

Loja-Ecuador

2014

1.- TEMA:

“NECESIDAD DE CODIFICAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR EL CONTRATO., “TELETRABAJO” EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ACORDE CON LAS MODERNAS TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN INTRODUCIDAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS”

2.- PROBLEMÁTICA:

La época actual sellada por el innegable fenómeno de la globalización que ha tenido su más importante asidero en la tecnología de la comunicación mediante el uso de herramientas de fácil acceso como el internet, desafía a la ciencia del derecho a reformular sus antiguos planteamientos jurídicos en torno a diversas temáticas, una de ellas, la laboral. Modernas técnicas de la información introducidas en gran medida a actividades productivas han permitido la prestación de determinados servicios laborales fuera de las instalaciones empresariales. Esta nueva forma de trabajo, es la que se ha denominado como “teletrabajo”, el mismo que se asimila a lo que las corrientes doctrinarias establecen como modalidad de trabajo a domicilio.

Obstante esta moderna figura jurídica tiene sus propias y particulares características, que recalcan la necesidad de su regulación dentro del marco legal-laboral de nuestro país. Puesto que la llamada “sociedad de la información” es una realidad innegable, a la que un número cada vez creciente de ecuatorianos se ve inmerso, encima parte por el proceso normal de la globalización, al que los habitantes de nuestro país no son ajenos y por otra parte por el proceso migratorio que tiene a España como uno de los países de destino preferidos por la identidad lingüística, cabe destacar que este país europeo se cuenta entre los pioneros en la regulación de este interesante fenómeno del “teletrabajo”. Con Las nuevas tectologías.

La presencia del tele trabajador no es indispensable en el domicilio físico de la empresa, lo cual en manera alguna significa la no supervisión o control de los trabajos realizados, la que se mantiene con inmediatez pese a la distancia. No obstante hay una notoria flexibilidad que busca una conciliación entre la vida laboral y la familiar, que en los

últimos tiempos ha permanecido divorciada ocasionando no pocas veces rupturas matrimoniales, sin contar con las nefastas consecuencias que se prosiguen.

Además otra de las ventajas del teletrabajo se presenta en el ámbito ecológico, pues incide en el ahorro de papel, espacio en la oficina y otros gastos. De tal manera que la productividad también se ve incrementada sin una fuerte inversión por parte de la empresa.

No obstante y pese a ser una manifiesta práctica de trabajadores ecuatorianos especialmente jóvenes, el Teletrabajo se mantiene como un tema anónimo con la complicidad de un incomprensible silencio normativo que sería necesarísimo romper mediante precisamente su regulación en la legislación laboral ecuatoriana.

3.- JUSTIFICACIÓN:

TRASCENDENCIA

Dentro del campo nacional, la regulación jurídica del “teletrabajo” conlleva mejores condiciones laborales tanto para el tele trabajador como para el empleador. El primero se beneficia por la unidad de sus actividades laborales con las domésticas, es decir con su vida familiar que se vería directamente favorecida y que indirectamente beneficiaría al empleador puesto que el rendimiento de su trabajador aumentaría alentado por la presencia de su núcleo familiar, rendimiento que además no le cargaría de gastos de papel, oficina, materiales de escritorio, etc.; constituyéndose esto en una práctica sustentable a través del tiempo y amigable con el medio ambiente.

TRASCENDENCIA

Adentro del campo científico jurídico la investigación planteada reviste de suma trascendencia, puesto que al menos en nuestro país no se ha evidenciado un mayor interés en el tema lo que no necesariamente significa que la práctica de esta nueva modalidad de trabajo no se haya expandido considerablemente en los últimos tiempos. Es por ello necesario abordar el tópico descrito mediante un estudio serio de los posibles beneficios o perjuicios de la institución jurídica de esta figura en la legislación laboral ecuatoriana, lo que indudablemente se constituiría en un valioso aporte

doctrinario para ensanchar positivamente el rico caudal de conocimientos jurídicos de nuestro país y del mundo.

ACTUALIDAD.

Investigación de la temática planteada es una iniciativa innovadora, que se encuentra en pleno vigor, pues como sabemos estamos viviendo la era de la tecnología y no podemos quedar rezagados de la misma, a la vez que nuestro derecho positivo ecuatoriano debe actualizarse al ritmo de la dinámica universal, extendiendo su manto tutelar hacia aquellos temas desgarnecidos jurídicamente, bajo la luz de este razonamiento considero que se justifica plenamente la indagación científica y de campo en cuanto al tema del teletrabajo.

TRASCENDENCIA

La realización del presente trabajo investigativo es un requisito indispensable en mi formación profesional y previo a la obtención del título de abogada.

POSIBILIDAD

El presente proyecto de tesis es de factible investigación, debido a que existen las diferentes fuentes de acopio de información, tanto teórica (Libros, e Internet) como empírica.

La presente tesis implementará una Propuesta de Regulación Jurídica en la Codificación del Código del Trabajo, acerca del teletrabajo, su objeto, condiciones,

4.- OBJETIVOS:

4.1.- Objetivo General:

Ejecutar un estudio jurídico, crítico, doctrinario del teletrabajo en nuestro país.

4.2.- Objetivos específicos:

Demostrar la existencia del teletrabajo en nuestro país como una modalidad autónoma de contratación laboral vigente en el siglo 21.

Codificar Una Propuesta de Regulación Jurídica al ART. 11 del Código del Trabajo, tendiente a introducir la figura del teletrabajo,

5.- MARCO TEÓRICO:

“La anexión, cada vez mayor, de las nuevas tecnologías informáticas en gran parte de las actividades productivas permite la prestación de determinados servicios laborales fuera de las instalaciones de las empresas mediante lo que ha venido a denominarse «teletrabajo», una figura contractual que está sin regular.”²⁸

Originario esta actividad tiene sus orígenes precisamente en las sociedades industrializadas, los llamados países de primer mundo, donde el desarrollo en todos los niveles de la ciencia, especialmente la informática han tenido un acelerado crecimiento, lo que ha reformulado necesariamente en todos los sentidos la respuesta estatal a las nuevas demandas de la sociedad civil.

“El teletrabajo se remonta a los años sesenta, cuando Stephene Shirley crea la empresa “FreelancePrograme” en Inglaterra, que en los años 90 contaba con más de un millar de trabajadores. Desde entonces hasta la actualidad el teletrabajo se ha ido incrementando, aunque no constituya una forma generalizada de trabajo. Un ejemplo reseñable es el de la empresa Intel, que se dedica a la fabricación de componentes para ordenadores. En el año 1990, esta empresa realizó una prueba piloto cuyo resultado derivó en la paulatina disminución de sus instalaciones, pues sus trabajadores fueron optando por el teletrabajo. Actualmente, la empresa cuenta en Europa con dos grandes sedes, una en Alemania y otra en Inglaterra, y en otros países con pequeñas oficinas en la que los empleados disponen de zonas comunes y salas de reunión.”²⁹

Es por ello que son los países nórdicos en los que más se ha impulsado esta práctica. España es en cambio dentro de los países europeos el que tiene menos seguidores de

²⁸ GARCÍA, Tomás Enrique. EL TELETRABAJO: UNA RELACIÓN LABORAL SIN REGULACIÓN ESPECÍFICA. 07_Firmas PDF. Pág. 1

²⁹ RAMIREZ SALINAS, Liza Analy (2008). ASPECTOS LEGALES DEL TELETRABAJO EN LA ARGENTINA. Disponible en www.rmg.com.py (17/05/2011)

este modelo. En Sudamérica, tenemos a Brasil, Argentina y Chile como los pioneros en la experiencia telelaboral.

Esta nueva modalidad, se caracteriza por la realización del trabajo fuera de las instalaciones del centro de labores, utilizando la tecnología de la información, vale recalcar que uno de los principales elementos es la voluntad, es decir, esta forma de trabajo no puede ser impuesta unilateralmente. Ahora bien, el hecho de la distancia no significa que el trabajador tenga menos obligaciones o derechos respecto al empleador, los cuales se deben mantener en las mismas condiciones que las del resto de trabajadores de planta. Es por ello que como señala el español Tomás García, se debe *“reforzar las obligaciones empresariales de información sobre las condiciones de trabajo y de ejecución de la prestación; asegurar la protección de los datos usados y procesados por el trabajador para usos profesionales; respetar la vida privada del empleado de manera que, caso de instalarle cualquier sistema de control, éste deberá ser proporcionado a su finalidad; obligar a que el empleador provea, instale y mantenga el equipo necesario para el trabajo habitual, salvo que el trabajador decida voluntariamente usar el suyo propio; así como proteger la seguridad y la salud de quienes presten sus servicios en condiciones de teletrabajo.”*³⁰

En nuestro país pese al advenimiento e instalación de la sociedad de la información, no hay un respaldo jurídico que regule el tema, ello sumado a los altos costos de conexión en comparación con otros países en los que el internet se constituye poco menos que un servicio básico, además de las bajas velocidades que se ofrecen en el mercado, han frenado los posibles provechos que se puede sacar a la tecnología. No obstante ello no ha impedido que muchos ecuatorianos permanezcan “on line” y por ende tengan acceso permanente a bases de datos e información, haciendo negocios y trabajando en las redes.

“Quizás el teletrabajo ha sido una de las llamadas teletécnicas menos estudiada en el Ecuador. La agenda de conectividad publicada a finales del año 2002, incluía programas de telesalud, y teleeducación pero no se hablaba nada al respecto del teletrabajo. Este concepto es relativamente antiguo. En 1973 Jack Nilles definió al

³⁰ Ob. Cit. GARCIA, Tomás. Pág. 1

trabajo a distancia como “telecommuting” o en español teledesplazamiento, haciendo referencia a que es el trabajo quien se desplaza hasta el trabajador en lugar de que el trabajador se desplace a donde está el trabajo. En Europa en el año 2004 habían 4 millones de teletrabajadores y se estima que para el 2010 sean 17 millones las personas que trabajan a distancia. En países como Argentina ya existen asociaciones de teletrabajadores. En nuestro país la realidad no es tan avanzada pero hay experiencias que demuestran los primeros pasos.”³¹

En España existe legalmente un compendio de diez artículos y una disposición adicional, acerca del teletrabajo, el mismo que regula situaciones como el objeto, definiciones, jornada, horarios e incluso vacaciones y temas de salud.

“En el artículo 1 se concreta el objeto: la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado y sus organismos públicos, como instrumento para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los artículos 2 y 3 contienen las definiciones de “teletrabajo” y de “teletrabajador”, respectivamente. El teletrabajo objeto del Proyecto se define como toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual una persona, funcionaria o laboral empleada en la Administración General del Estado o en un Organismo público dependiente de ésta, desarrolla parte de su jornada laboral desde sudomicilio mediante el uso de medios electrónicos. Por su parte, el “teletrabajador” aparece definido como aquel empleado o empleada pública que, en el desempeño de su puesto de trabajo, alterna su presencia en el centro de trabajo en el que desarrolle sus funciones con alguna de las modalidades de jornada de carácter no presencial establecidas en los programas de teletrabajo aprobados anualmente por los departamentos ministeriales o sus organismos públicos.”³²

Como podemos darnos cuenta el teletrabajo se entiende dentro de los parámetros de flexibilidad sin presencia física que favorece a quienes tienen dificultades de desplazamiento además de tener otros importantes efectos colaterales como aminorar

³¹ CARRIÓN GORDON. Hugo. Imaginar.org. EL HIPER-COMUNICADO MUNDO DEL TELETRABAJADOR. 4 de Abril de 2006. PDF.

³² DICTAMEN SOBRE EL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO. 23.04dictamenteletrabajo. PDF

los congestionamientos vehiculares a horas pico que precisamente son las horas de entrada y salida del trabajo y también por motivos medioambientales al permitir el ahorro de papel principalmente

“Aquí se incluyen actividades como teletrabajo, autoempleo y por extensión telecentros. El teletrabajo exige una interconexión entre teletrabajadores y empresas que ofrezca las mismas garantías de seguridad, confidencialidad y autenticidad que la presencia del trabajador en la empresa. Para ello existen unas configuraciones de redes, basadas en la tecnología Internet, que son capaces de prestar los servicios requeridos. Destacan las Intranets y Extranets, que sirven de protección contra accesos indebidos a la información y recursos informáticos de las empresas con teletrabajadores. Combinando técnicas de Intranets con otras basadas en el cifrado y la firma digital se construyen Redes Privadas Virtuales que pueden establecer comunicaciones seguras a través de túneles que ellas mismas crean a través de redes públicas inseguras.”³³

Por las especiales características del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos donde se garantice entre otras cosas la protección de datos.

Entre las obligaciones del empresario está tomar las medidas para garantizar la protección del software, para fines profesionales, así como informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos, especialmente lo referente a las restricciones en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet y las respectivas sanciones en caso de inobservancia. Con respecto a la vida privada podemos decir que ésta debe ser respetada por el empresario *“Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva relativa a las pantallas de visualización. Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo*

³³POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA LABORAL EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: MODELOS Y CASOS. Capítulo%203. PDF. Pág.43 y 44

se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.”³⁴

De lo anteriormente expuesto se colige que es el empresario quien tiene la responsabilidad de asumir económicamente los gastos relativos a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador. Por su parte el teletrabajador cuidará los equipos y no podrá recoger ni difundir material ilícito vía internet.

“Aunque las estadísticas oficiales por países en América Latina escasean, existen indicadores que muestran la importancia que la modalidad laboral de teletrabajo está cobrando en la región. Vittorio Di Martino, ex responsable de Nuevas tecnologías y organización del trabajo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), señala en un estudio de 2004 que hay unos 300.000 teletrabajadores en Argentina y Chile y otros 5 millones en Brasil.”³⁵

Estas cifras se deben entender en el contexto de que constituyen una plataforma de datos recogidos únicamente de los hogares donde el teletrabajo constituye la actividad económica principal, es decir, que esta cifra sería mayor si tomamos en cuenta a quienes practican este tipo de actividad de manera complementaria.

Es innegable que en Ecuador el internet y las TICs han mejorado considerablemente gracias también a políticas gubernamentales como el convenio con el FastBody, a través del cual se ofrecen planes cómodos de pago, claro todavía no al alcance de todos los bolsillos, pero sí mucho más baratos que los ofrecidos por empresas privadas como Movistar y Claro, instalación de redes inalámbricas en juntas parroquiales de todo el país y otros. Lo que ha incidido en el aumento del comercio electrónico, claro está que las redes sociales han aumentado, casi todos son partícipes del mundo Facebook, por ejemplo, así como muchos ya han creado sus propios blogs, y cada vez es más común hablar de la realización de videoconferencias, etc. e incluso en la parte gubernamental,

³⁴ *Ibíd.* Pág. 51

³⁵ *Ob. Cit. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA LABORAL EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: MODELOS Y CASOS.* Pág. 57

las carteras de estado mantienen sus propias páginas web de interacción virtual con los ciudadanos como el IESS, el Senescyt y otros proyectos como Telemedicina y la educación virtual.

Pero aún tenemos grandes barreras que nos impiden el acceso a las TICs, y una de esas barreras es la legal, Ecuador no puede quedar rezagado de este competitivo mercado del conocimiento que en el resto del mundo tiene un recorrido de 15 años.

*“Sin embargo, se está dando los primeros pasos en materia laboral. El Gobierno propone en su borrador de reforma al Código de Trabajo vigente, 10 artículos para incluir un marco legal que norme y regule la firma de un contrato de teletrabajo, condiciones de trabajo, protección de datos, vida privada de los teletrabajadores, salud y seguridad, organización del trabajo, equipamientos y derechos colectivos. Hugo Carrión, consultor de Imaginar.org, explica que: Si bien es muy positivo que se incorpore al teletrabajo en las reformas al Código de Trabajo, el Estado debiera analizar otros temas que motiven al desarrollo de esta modalidad de trabajo, como ventajas tributarias, subsidios de capacitación, precios preferenciales para la conectividad, etc., para incentivar a las empresas”.*³⁶

He ahí la necesidad de debatir acerca de este tema, no simplemente se trata de copiar los mismos diez artículos que sobre el teletrabajo rigen en el estado español sino de adaptarlos a nuestra realidad y necesidades propias.

Existen diferentes formas de teletrabajo, entre ellas podemos destacar los centros comunitarios, centros locales, centro satélite o centro de teleservicios, domicilio residencial o home-office, teletrabajo nómada, oficinas turísticas y virtuales, hotelling, móvil y telecabañas.

Todas estas modalidades de trabajo deben ser entendidas y detalladas más allá de los diez artículos que se pretende imponer, puesto que si bien es cierto, constituyen un avance ello no significa que acaparen la gran amalgama de posibilidades que en el mundo de la tecnología se pueden presentar. Claro tampoco se trata de recurrir a una

³⁶ Ob. Cit. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA LABORAL EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: MODELOS Y CASOS. Pág. 61

normativización extensiva pero si de hacer una investigación local previa de las mejores condiciones para implantar un marco legal referente al teletrabajo que defina situaciones trascendentales como su misma naturaleza jurídica. En este sentido el brasileño Manuel Pino señala: *“Es posible imaginar que la naturaleza jurídica del teletrabajo no coincide con la noción de relación de empleo, con sus requisitos establecidos por la Consolidación de las Leyes del Trabajo. Un análisis más leve nos puede llevar a una conclusión en la cual en el teletrabajo no existirían los requisitos de la personalidad y subordinación, indispensables a la caracterización del vínculo del empleo. Mencionada, es posible afirmar que la naturaleza jurídica del teletrabajo puede tener contenido civil, comercial o laboral, dependiendo del modo de desarrollo de la prestación de servicios.”*³⁷

En consecuencia con los precedentes razonamientos estimo necesario una verdadera y pronta regulación jurídica en torno al tema planteado por ser un tema actual y de alto interés no solo académico sino además económico y social.

6.- METODOLOGÍA:

a.- Métodos.

En el desarrollo del presente proyecto de tesis he considerado la utilización principalmente del Método Científico y los Métodos Lógicos.

Primeramente para emplear el **Método Científico**, hay que distinguir las siguientes etapas:

- **Observación:** Que consiste en la indagación de todos los aspectos de la problemática, lo cual me ayudará principalmente en lo que es el acopio de información teórica y empírica.

³⁷PINO ESTRADA, Manuel Martín. EL TELETRABAJO EN EL DERECHO BRASILEÑO. PDF. Pág. 5

- **Análisis:** Consiste en el estudio detallado e integro de toda la información recopilada en la fase de observación; lo que me permitirá desarrollar los contenidos principales del informe final de la tesis.
- **Síntesis:** Consiste en la condensación de los principales conocimientos aprendidos durante el proceso. Lo cual permitirá realizar las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma jurídica.

Referente a los Métodos Lógicos que son el Inductivo y Deductivo los utilizaré de la siguiente manera:

Método Inductivo: El método inductivo consiste en llegar desde un precepto particular a uno general, es decir, es un método por el cual se llega a descubrir el nexo común que une a todos los elementos de la problemática, permitiéndome realizar las respectivas recomendaciones y propuesta de reforma jurídica, con un enfoque total, para contribuir con un desarrollo positivo a la problemática.

Método Deductivo: Consiste en llegar desde un precepto general a un precepto particular; por lo cual nos servirá para concluir los puntos más sobresalientes del desarrollo del presente trabajo investigativo.

b.- Procedimientos y Técnicas.

Las técnicas que utilizaré son las siguientes: para el acopio teórico el Fichero Bibliográfico; y, para la recopilación empírica emplearé la **Encuesta** y la **Entrevista**, aplicadas en un número de 30 y 10 respectivamente, a Funcionarios Judiciales, profesionales del Derecho, Docentes Universitarios y personas conocedoras del tema.

c.- Esquema Provisional del Informe Final.

Para el desarrollo de la investigación de la problemática, he realizado el siguiente esquema:

1.- RESUMEN.

2.- INTRODUCCIÓN.

3.- REVISIÓN DE LITERATURA.

3.1 MARCO CONCEPTUAL: En el que desarrollare los conceptos de las categorías principales del problema, las cuales son:

3.1.1. Sociedad de la Información

3.1.2. Las TICs

3.1.3. Teletrabajo

3.1.4. Teletrabajador

3.1.4. Modalidades de Teletrabajo

3.2 MARCO DOCTRINARIO.- En el cual explicare sobre los aspectos dogmáticos de la temática, tales como:

3.2.1. Orígenes, evolución e historia del Teletrabajo

3.2.2. Las tics en el contexto laboral

3.2.3. Demanda laboral virtual

3.2.4. Perspectiva ecológica y social del Teletrabajo

3.2.5. Tecnologías y herramientas necesarias para la implementación del Teletrabajo

3.2.6. Experiencias de la implementación del teletrabajo en Sudamérica.

3.3 MARCO JURÍDICO.- En el cual haré un análisis de las disposiciones normativas referente a la Problemática:

3.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

3.3.2. Convenios Internacionales de Ecuador con la OIT.

3.3.3. Codificación del Código de Trabajo.

3.3.4. Legislación Comparada.

4.- MATERIALES Y MÉTODOS.

4.1 Materiales utilizados.-Se utilizará material bibliográfico, electrónico y de escritorio principalmente. Así como también copias para la aplicación de encuestas y entrevistas.

4.2 Métodos.- Se aplicará el método científico, deductivo-inductivo, analítico-sintético, histórico comparativo e hipotético.

4.3 Procedimientos y técnicas.- Entre las técnicas a utilizar está la observación y análisis de los resultados de la investigación de campo que se concretará gracias a la aplicación de la Encuesta y Entrevista empleadas en la recopilación de información.

5. RESULTADOS.

5.1 Análisis de los Resultados de la Investigación de Campo.

5.1.1 Análisis de la Encuesta.- Aplicadas a profesionales del Derecho y personas conocedoras del tema.

5.1.2 Análisis de la Entrevista.- Igualmente aplicadas a la población descrita en la presente metodología.

6. DISCUSIÓN.

6.1 Análisis Crítico de la Problemática.- Estudio determinante de la importancia y visión total de la problemática planteada con la información recopilada y conocimientos adquiridos.

6.2 Verificación de Objetivos.- Comprobación del grado de cumplimiento de las metas planteadas en esta investigación.

6.3 Contrastación de Hipótesis y Subhipótesis.- Comprobación como verdaderas o falsas de las conjeturas planteadas como respuesta anticipada a la problemática planteada.

6.4 Fundamento Jurídico-Técnico de la Propuesta de Reforma Jurídica.- Expresión clara y fundamentada constitucional, legal y doctrinariamente referente al planteamiento de una solución a la problemática la misma que será en lo principal una Propuesta de Reforma Jurídica.

7. CONCLUSIONES.- Puntos sobresalientes respecto a la problemática investigada.

8. RECOMENDACIONES.- Indicación de varias soluciones a la problemática dirigidas a la Función Legislativa “ Asamblea Nacional” Función Judicial, Colegio de Abogados, Docentes Universitarios, Estudiantes de Derecho y diferentes Sectores Sociales.

9. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.- Planteamiento de un Proyecto de Reforma Legal en la que se plasmará la principal solución a la temática.

10.- BIBLIOGRAFÍA.

7.- CRONOGRAMA DE TRABAJO																				
ACTIVIDADES	2014-2015																			
	octubre				Nov.				Dic.				Enero				Febrero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
presentación del Proyecto de Tesis.	X	X	X																	
Recopilación de Información Bibliográfica.				X	X	X	X	X	X	X										
Investigación de Campo.											X	X	X							
Análisis de la Aplicación de Encuestas y Entrevistas.														X	X					
Verificación de Objetivos, Hipótesis y Sub-hipótesis.																X				
Conclusiones, Recomendaciones y Propuesta.																	X			
Redacción del Informe Final y correcciones																		X		
Sustentación.																			X	X

8.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

En la presente tesis para una correcta ejecución del presente proyecto, he decidido realizar el siguiente presupuesto, para lo cual considero principalmente los siguientes aspectos necesarios:

Talento Humanos

Existe la predisposición necesaria por parte de mi persona para el cumplimiento de cada una de las actividades constantes en el cronograma de trabajo.

Recursos Bibliográficos.

Dentro de los recursos bibliográficos cuento con las suficientes fuentes de información, tales como: Libros, revistas, folletos y periódicos.

Como fuente complementaria de consulta esta el Internet. Etc.

Recursos Materiales.

En lo referente a los recursos materiales tenemos a nuestra disposición los suficientes insumos de oficina tales como: papel, esferográficos, copias Xerox, computadora, memoria extraíble, etc.

He previsto el presupuesto económico de la siguiente forma:

Impresión	\$ 200
Copias Xerox	\$ 390
Internet	\$ 1 90
Papel	\$ 90
Imprevistos	\$ 100
Memoria Extraíble	\$ 30
Total	\$ 1000

Financiamiento: La financiación del presente trabajo de investigación lo realizaré recursos propios de la postulante: **PATRICIA SORAYA HERRERA DÍAZ**

10.- BIBLIOGRAFÍA

“DICTAMEN SOBRE EL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO”. 23.04dictamenteletrabajo. PDF

“POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA LABORAL EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: MODELOS Y CASOS”. Capítulo%203. PDF.

CABANELLAS Guillermo, **“DICCIONARIO DE DERECHO USUAL”**, 9na Edición, Tomo IV S-Z, Editorial HELIASTA, Año de Publicación 1976, Buenos Aires-Argentina.

DAVARA RODRIGUEZ, Miguel Ángel. **“DE LAS AUTOPISTAS DE LA INFORMACIÓN A LA SOCIEDAD VIRTUAL”**. Editorial Aranzadi. 1ed. Pamplona, 1996.

DI MARTINO, Vittorio y otra. **“TELETRABAJO: UN NUEVO MODO DE TRABAJO Y DE VIDA”**. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT, 1990.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. **“LA REFORMA LABORAL EN CHILE”** disponible en <http://www.unico.it/lavora./GAMONAL02.pdf>.

GARCÍA, Tomás Enrique. **“EL TELETRABAJO: UNA RELACIÓN LABORAL SIN REGULACIÓN ESPECÍFICA”**. 07_Firmas PDF.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. **“DERECHO DEL TRABAJO”**. Editorial Tecno. Madrid, 2003.

MAZA DÍAZ CORTEZ, Octavio. **“LAS VENTAS MULTINIVEL. ANALISIS DE LAS FORMAS DE TRABAJO ASOCIADAS”**. Universidad Autónoma de Aguas Calientes Michoacana San Nicolás de Hidalgo. México, 2006.

MONTAYA MELGAR, Alfredo. **“DERECHO AL TRABAJO”**. Editorial Tecno. Madrid, 2002.

EGUERA POCH, Miquel y otros. **“DERECHO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS”**. Editorial UOC. 1ed. Barcelona, 2005.

PÉREZ Benito, **“DERECHO DEL TRABAJO”**, s/e, Editorial ASTREA, Buenos Aires-Argentina, 1983.

PINO ESTRADA, Manuel Martín. **“EL TELETRABAJO EN EL DERECHO BRASILEÑO”**. PDF.

RAMÍREZ Juan, **“DICCIONARIO JURÍDICO”**, Vol. 6 Colección Dictionarios, 8ª Edición, Editorial Claridad, Buenos Aires-Argentina, 1976.

RAMIREZ SALINAS, Liza Analy **“ASPECTOS LEGALES DEL TELEBRABAJO EN LA ARGENTINA”**. Disponible en www.rmg.com.py
RODRÍGUEZ, Américo. **“PRINCIPIO DEL DERECHO AL TRABAJO”**.
Revista Ltr. Tercera edición. Sao Paulo – Brasil, 2000.

UGARTE CATALDO, José Luis. **“EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO”**. Editorial Lexis Nexis. Santiago de Chile, 2007.

VALENCIA, Hugo, **“LEGISLACIÓN ECUATORIANA DEL TRABAJO”**, 1ª Edición, Editorial Universitaria, Quito-Ecuador, 1979.

VELA Carlos, **“DERECHO ECUATORIANO DEL TRABAJO”**, Tomo 31, Vol. IV, COLECCIÓN: Biblioteca Nacional de Libros de Derecho, Editorial del Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 1983.

www.europa.eu.int/



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

En el desarrollo de mi tesis previa a la obtención del título de Abogado, intitulada: ***“NECESIDAD DE CODIFICAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR EL CONTRATO., “TELETRABAJO” EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ACORDE CON LAS MODERNAS TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN INTRODUCIDAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS”***, de la manera más respetuosa le solicito contestar lo siguiente:

ENCUESTA

1.- ¿Conoce Usted en qué consiste el Teletrabajo o Trabajo acorde a las Nuevas Tecnología?

?

Si... No...

Explique

.....
.....

2.- ¿ ¿Cree Usted que el Teletrabajo que se efectúa desde un computador con conexión con la nueva tecnología de internet, tiene ventajas de orden económico y medioambiental, al ahorrar transporte e insumos de oficina al trab?

Si... No...

¿Por qué?

.....
.....

3.- ¿Considera Usted que el Teletrabajo o Trabajo por Internet ya se efectúa de alguna manera no regulada legalmente en el país?

Si... No...

¿Por qué?

.....
.....

4.- ¿Cree Usted que la inexistencia de una regulación específica del teletrabajo en la legislación laboral ecuatoriana atenta contra los principios de flexibilidad y seguridad de los Teletrabajadores?

Si... No...

¿Por qué?

.....
.....

5.- ¿Considera Necesario realizar una Propuesta de Reforma Jurídica al Código del Trabajo en la que se regule la modalidad del Teletrabajo o Trabajo por Internet en el Ecuador?

Si... No...

¿Por qué?

.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

En el desarrollo de mi tesis previa a la obtención del título de Abogado, intitulada:
“NECESIDAD DE CODIFICAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR EL CONTRATO., “TELETRABAJO” EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ACORDE CON LAS MODERNAS TÉCNICAS DE LA INFORMACIÓN INTRODUCIDAS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS”, de la manera más respetuosa le solicito contestar lo siguiente:

ENTREVISTA

1.- Cuál es su opinión acerca de los avances de las Tecnologías Información y Comunicación (TICs), y su repercusión en el ámbito laboral.

.....
.....

2.- El Teletrabajo o Trabajo por Internet ha sido regulado ya por algunos países tales como Brasil, Argentina y España, en su criterio cuál serían los beneficios y limitaciones que traería esta modalidad laboral en el Ecuador.

.....
.....

3.- Con el avance tecnológico e informático ya se ha legislado el comercio electrónico, qué aspectos deberían tomarse en cuenta para una correcta regulación del Teletrabajo en el Código del Trabajo Ecuatoriano, en cuanto a objeto, condiciones, beneficios y limitaciones de la prestación laboral bajo esta modalidad.

.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN.....	2
2.2. ABSTRACT.....	3
3. INTRODUCCIÓN.....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	- 6 -
4.1. MARCO CONCEPTUAL	- 6 -
4.1.1. Sociedad de la Información.....	- 6 -
4.1.2. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs).....	- 13 -
4.1.3. Teletrabajo	- 18 -
4.1.4. Teletrabajador	- 22 -
4.1.5. Modalidades de Teletrabajo	- 23 -
4.2. MARCO DOCTRINARIO	- 29 -
4.2.1. Orígenes, Evolución e Historia del Teletrabajo.	- 29 -
4.2.2. Las TICsen el Contexto Laboral.....	- 32 -
4.2.3. Demanda Laboral Virtual	- 33 -
4.2.4. Perspectiva Ecológica y Social del Teletrabajo.....	- 34 -
4.2.5. Experiencias de la Implementación del Teletrabajo en Sudamérica.	- 37 -
4.3. MARCO JURÍDICO	- 42 -

4.3.1.	Constitución de la República del Ecuador.	- 42 -
4.3.2.	Codificación del Código de Trabajo en vigencia.	- 45 -
4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA.	- 48 -
4.4.1.	España.....	- 48 -
4.4.2.	Colombia.....	- 52 -
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.	- 59 -
5.1.	Materiales.....	- 59 -
5.2.	Métodos Utilizados.....	- 59 -
6.	RESULTADOS.....	- 62 -
6.1.	Presentación, interpretación y análisis de los resultados de la Investigación de Campo.	- 62 -
6.2.	Resultados de la Entrevista.	- 72 -
7.	DISCUSIÓN	- 75 -
7.1.	Verificación de Objetivos.	- 75 -
7.2.	Contrastación de Hipótesis.....	- 76 -
7.3.	Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Jurídica.	- 77 -
8.	CONCLUSIONES.....	- 79 -
9.	RECOMENDACIONES.....	- 81 -
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.	83
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	88
11.	ANEXOS	91
	PROYECTO DE TESIS	91
	ÍNDICE.....	113