



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogada de los
Tribunales y Juzgados de la República.

TEMA:

**“EL TELETRABAJO COMO NUEVA MODALIDAD DE
TRABAJO EN EL ECUADOR”**

Investigadora:

María Concepción Solano Flores

Tutora del Proyecto de Investigación:

Dr. Alfonso Bonilla

Guaranda-Ecuador

2016-2017



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

Trabajo de Titulación previa la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y
Juzgados de la República.

TEMA:

**“EL TELETRABAJO COMO NUEVA MODALIDAD DE TRABAJO EN EL
ECUADOR”**

Investigadora:

María Concepción Solano Flores

Tutora del Proyecto de Investigación:

Dr. Alfonso Bonilla

Guaranda-Ecuador

2016-2017

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Dr. Alfonso Bonilla**, en mi calidad de Directora del Proyecto de Investigación, designada por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que la señorita: **María Concepción Solano Flores**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Jugados de la República; con el tema: **“EL TELETRABAJO COMO NUEVA MODALIDAD DE TRABAJO EN EL ECUADOR”** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:

Director

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; **María Concepción Solano Flores**, Egresada de la Escuela de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente Proyecto de Investigación, con el tema: **“EL TELETRABAJO COMO NUEVA MODALIDAD DE TRABAJO EN EL ECUADOR”** es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente

María Concepción Solano

TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	I
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA ..	II
RESUMEN	V
GLOSARIO DE TÉRMINOS	VII
INTRODUCCIÓN.....	IX
CAPITULO I:	- 1 -
PROBLEMA	- 1 -
1.- Planteamiento del Problema	- 1 -
1.1. Formulación del problema.....	- 2 -
1.2 Objetivos de la Investigación.....	- 3 -
1.3 Justificación.....	- 4 -
CAPITULO II.....	- 5 -
MARCO TEÓRICO.....	- 5 -
2.- Antecedentes	- 5 -
2.1 Fundamentación Teórica	- 8 -
2.2 Hipótesis	- 36 -
2.3 Variables	- 36 -
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO	- 37 -
3.- Ámbito de Estudio	- 37 -
3.1 Tipo de investigación.....	- 37 -
3.2 Nivel de investigación.....	- 38 -
Aspectos Éticos y Sociales	- 38 -
3.3 Método de investigación.....	- 38 -
3.4 Diseño de investigación	- 39 -
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	- 39 -

CAPITULO IV	- 41 -
RESULTADOS	- 41 -
4.- Presentación de resultados	- 41 -
TABULACIÓN ENCUESTA	- 43 -
4.1 Beneficiarios	- 53 -
4.2 Impacto de la investigación	- 53 -
4.3 Transferencia de resultados	- 53 -
5.- CONCLUSIONES	- 54 -
6.- RECOMENDACIONES	- 55 -
ANEXOS	- 58 -

RESUMEN

El presente trabajo se enmarca desde una óptica legal y doctrinaria de una modalidad de trabajo que ha surgido en la sociedad moderna gracias a la acelerada evolución de las Tecnologías de la Información y Comunicación –TIC´s-, y que ha tomado fuerza especialmente en el sector privado pero que, poco a poco, se va extendiendo al sector público, de tal manera que se habla, desde hace tiempo, de una Sociedad de la Información.

En nuestro país aún no se ha implementado, pero hay interés por hacerlo. Para ello es necesario configurar un marco regulatorio que vele por la protección de los derechos de los teletrabajadores pero también de los empleadores. Hace falta, por tanto, especificar normativamente, el ámbito de aplicación, los derechos y obligaciones de las partes, sus características, etc., y proponer una ordenación que considere los aspectos propios de esta institución.

El objetivo es elaborar una propuesta que incorpore el teletrabajo en el Código Laboral Ecuatoriano y en la Ley Orgánica de Servicio Público, conocer cómo y de qué manera se lo puede implementar observando los procedimientos y sobre todo evitando vacíos o falencias que puedan atentar contra una efectiva garantía de los derechos de las partes.

Es recién a partir del mes de agosto del año 2016 en que el Ministerio de Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial N° 0190 expide las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado ecuatoriano, iniciándose por tanto esta modalidad de trabajo únicamente en el sector privado y no en el sector público.

En el Capítulo I planteo el problema, formulando y delimitando objetivos para luego justificar el porqué de mi interés en investigar sobre este tema. El capítulo II contiene el Marco Teórico con la respectiva fundamentación doctrinaria y legal del tema investigado.

En el capítulo III Realizo una descripción del trabajo investigado para finalmente en el capítulo IV presentar los resultados de la investigación lo que se concluye con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Ejecución.- Realización de una acción, especialmente en cumplimiento de un proyecto, un encargo o una orden. (Press, 2017).

Empresa.- Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios. (Press, Definición de empresa en Español, 2017).

Flexible.- Forma libre de trabajar desde su hogar consiste en el desempeño de una actividad profesional a distancia con flexibilidad de horarios laborales. (Wikipedia, 2017).

Horario laboral.- Se debe diferenciar del concepto de "horario de trabajo", la jornada representa el "número de horas que el trabajador debe prestar su servicio. (Wikipedia L. E., 2017).

Producción.- Se denomina producción a cualquier tipo de actividad destinada a la fabricación, elaboración u obtención de bienes y servicios. (Definición, 2017)

Profesional.- Es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados). Para convertirse en profesional, una persona debe cursar estudios (por lo general, terciarios o universitarios) y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión. (Perez Porto & Gardey, 2008-2017)

Remuneración.- Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo

realiza recibe su recompensa o pago. Existen varias formas en las que se pueden definir diferentes tipos de remuneración o pago. (Venemedia, 2014)

Salario.- Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica (Press, Salario, 2017).

Técnicas informáticas.- Una técnica es un procedimiento o conjunto de estos, (reglas, normas o protocolos), que tienen como objetivo obtener un resultado determinado, ya sea en el campo de la ciencia, de la tecnología, del arte, de la educación o en cualquier otra actividad. (Killa, 2009).

Tecnologías.- es el conjunto de conocimientos técnicos, científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes y servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de la humanidad. (IES, 2014).

Telecomunicación.- Una telecomunicación es toda transmisión y recepción de señales de cualquier naturaleza, típicamente electromagnéticas, que contengan signos, sonidos, imágenes o, en definitiva, cualquier tipo de información que se desee comunicar a cierta distancia. (Wikipedia l. e., 2017)

Teletrabajo.- El Teletrabajo es una forma de trabajo a distancia que utiliza las tecnologías de la información y de las comunicaciones, conocidas con su abreviatura TIC. (teleformación, 2017)

Trabajador.- Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución. (Definición, Definición de Trabajador, 2017)

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la tecnología ha tenido una rápida evolución no solo en los países industrializados sino también en países con un menor desarrollo. De allí se ha generado una idea, cada vez más consolidada, de unir la tecnología con las actividades laborales (Bilbao, 2014).

Los trabajadores/servidores públicos, en su mayoría, prestan servicios en un lugar determinado que, generalmente, es la empresa o la institución. Ante esta realidad, y gracias a las Tecnologías de la Información y la Comunicación –TIC’s- en varias instituciones, ya sean de naturaleza pública o de naturaleza privada, se ha considerado la posibilidad de que algunas de esas actividades se las pueda ejecutar en un espacio distinto al centro de trabajo o, al menos, que se las pueda cumplir en forma semipresencial (Bilbao, 2014).

A esta nueva modalidad se la denomina “teletrabajo”. Aunque ha sido difícil encontrar una uniformidad doctrinal en cuanto a su concepto, podemos asegurar que el objeto y la finalidad de esta nueva modalidad laboral es convertir al trabajo convencional en uno virtual (Bilbao, 2014).

En el Ecuador, al contrario de otras legislaciones, esta modalidad no se encuentra regulada; sin embargo, hay ya una fuerte corriente por incorporarla como una solución al incremento anual de teletrabajadores. Surgen en su implementación una serie de interrogantes y problemas que justamente se buscan contestarlas y desentrañarlas en esta investigación (Bilbao, 2014).

El objeto de estudio de esta investigación es lograr una eventual incorporación de esta modalidad en el actual régimen jurídico, basados en el diagnóstico de la situación actual (Bilbao, 2014).

El Código del Trabajo Ecuatoriano dentro del Capítulo que se refiere a las modalidades de trabajo únicamente regula modalidades que estuvieron vigentes y tuvieron su auge en la expedición del código del trabajo como por ejemplo el

servicio doméstico, el trabajo a domicilio, los artesanos, los empleados privados, los agentes de comercio, corredores de seguros los trabajadores en empresas de transporte, y trabajadores de trabajo agrícola, modalidades que algunas de ellas inclusive se encuentran caducas y no se las aplica ya en la relación jurídica laboral Ecuatoriana.

Si bien es cierto el teletrabajo como nueva modalidad laboral se ha venido desarrollando en otros países del mundo y en el Ecuador recién está dando los primeros pasos, tal es así que la única norma regulatoria sobre este tema es el acuerdo Ministerial N° 0190 emitido por el Ministerio de Trabajo el 4 de agosto del 2016 documento que contiene 12 artículos y 4 disposiciones generales con los cuales se inicia la regulación laboral de esta nueva modalidad de trabajo basado en la utilización e implementación de las tecnologías de información y comunicación.

La necesidad de incorporar al ordenamiento jurídico ecuatoriano disposiciones legales que regulen esta actividad laboral, hace necesario que mediante el presente proyecto de investigación se analice este tema y sea el punto de partida para concientizar no solo en empleadores y trabajadores sino también en las autoridades que legislan en el país para que debatido que sea este tema se lo incorpore en el ordenamiento jurídico laboral del Ecuador.

CAPITULO I:

PROBLEMA

1.- Planteamiento del Problema

La investigación se enfoca en la búsqueda de una propuesta que logre alcanzar una mejora en cuanto a la inserción laboral, disminución del desempleo, y sobre todo el uso de herramientas tecnológicas de información que aplicadas por las empresas de forma general, se logre reducir el desempleo en la población ecuatoriana en edad económicamente activa. Todo esto en su conjunto servirá para tener un panorama muy amplio sobre estas situaciones y definir las mejores alternativas de solución a las mismas.

Partiendo del punto de que Ecuador enfrenta un déficit a la oferta de trabajo versus a la demanda laboral existente en el mercado (desempleo 5,3% y subempleo de 16,3% a junio del 2016), y hasta ahora no se ha planteado una respuesta oportuna que reduzca de forma continua esta problemática existente (León, Ponce, Troya, & Velasco, 2000).

Según el Banco Central del Ecuador – estadísticas 2016. En Ecuador existe un alto grado de desempleo (5,3%) que involucra a varios sectores de la sociedad ecuatoriana, siendo las personas con capacidades especiales los principales afectados de este fenómeno económico – social, así como también las personas que no han logrado completar sus estudios profesionales (Lovato & Alejandra, 2013).

La investigación del presente tema tiene como objeto profundizar en un estudio que permita dar a conocer a la Población Económicamente Activa del Ecuador una alternativa laboral aun no explotada dentro del país dando como resultado aumentar las plazas de trabajo en general, mermando así muchos de los inconvenientes causados por el desempleo como la delincuencia, consumo de drogas, entre otros (Lovato & Alejandra, 2013).

Se desconoce la existencia de un estudio elaborado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador que demuestre la influencia que tiene la implementación de nuevas tendencias de generación de empleo como la puesta en marcha de propuestas del Teletrabajo como una forma de reducir el índice de desempleo y brindar oportunidades de trabajo a personas que no poseen estudios completos (Lovato & Alejandra, 2013).

Para realizar una evaluación del problema que justifique su estudio se realizará un levantamiento de información y análisis de la situación actual frente a la cual se encuentra actualmente el Ecuador en términos de generación de empleo, de subempleo, de la Población Económicamente Activa, etc. Esto permitirá realizar una evaluación objetiva del tema en estudio y a la vez observar las tendencias actuales en cuanto al índice del desempleo y cómo se ve relacionado con la aplicación de Teletrabajo en el Ecuador (Lovato & Alejandra, 2013).

1.1. Formulación del problema

¿Cómo incide el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación en el desarrollo productivo y laboral en el Ecuador, respecto a la posibilidad de ofertar nuevas modalidades de trabajo?

1.2 Objetivos de la Investigación

General

Demostrar que el Teletrabajo tiene una influencia directa en la generación de empleo y representa una oportunidad para mejorar la ocupación de la población económicamente activa del Ecuador.

Específicos

- Realizar un levantamiento de información que sirva como insumo para el análisis de la situación actual de la demanda y oferta laboral en el Ecuador.
- Determinar la participación del Teletrabajo en la generación de empleo en el Ecuador.
- Identificar las ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo para el desarrollo de las actividades de las empresas.

1.3 Justificación

Actualmente en el Ecuador aún existen altos niveles de desempleo y subempleo, lo cual se traduce en aumento de la depresión de la gente que en muchos casos puede terminar en actos delictivos, consumo de drogas, etc. Debido principalmente a que no hay una capacidad de oferta de empleo en el mercado laboral por la falta de inversión del sector empresarial, lo que obliga a las personas a buscar medios alternativos de generación de ingresos y de donde observamos la importancia del Teletrabajo.

El Teletrabajo, haciendo una revisión de varios conceptos, se define como una herramienta, que hace uso de tecnologías de información y comunicación para poder realizar actividades laborales desde una casa, un centro comercial, o en cualquier sitio donde puedan usarse estas tecnologías, sin necesidad de asistir a una oficina o realizar trabajo físico. Su aplicación en países de Europa (España, Portugal, Inglaterra, etc.) y ciertos lugares de los Estados Unidos (New York y Miami), ha permitido involucrar a las personas con algún tipo de discapacidad y personas sin discapacidad a la población económicamente activa de sus respectivos países (Lovato & Alejandra, 2013).

Es justamente en este punto que se basa la importancia de la implementación y fomento del teletrabajo en el mercado laboral ecuatoriano, pues presenta una influencia directa en la generación de nuevas fuentes de trabajo que permiten a personas que tienen algún impedimento físico también formar parte del mercado laboral generando ingresos para su sostén económico.

Además siendo un tema nuevo, hasta el momento no existen en nuestra ciudad investigaciones en las que se aborde sobre este tema, por lo tanto constituirá este trabajo de investigación en el punto de partida que oriente el estudio, análisis e implementación de esta nueva modalidad de trabajo en el sector laboral Ecuatoriano.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.- Antecedentes

La definición del teletrabajo es ambigua, por este motivo los autores han dado varios conceptos sin que exista un acuerdo en la doctrina. La discrepancia radica en cómo cada uno de ellos expresa la función del teletrabajo, pues varía al igual que los constantes cambios tecnológicos (Fice, 2014).

A continuación me permito citar a varios de ellos con el propósito de evidenciar su distinto alcance:

Mike Gray, Noel Hodson, Gil Gordon definen al teletrabajo como: Una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante todo o parte del horario laboral. Implica el uso permanente de telecomunicación para el contacto entre la empresa y el trabajador.

Asimismo, Javier Thibault Aranda considera que es una “forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”.

Por su parte, Julio Armando Grisoli lo describe como: Aquel fenómeno que consiste en la realización de cierto tipo de trabajos sin la presencia física del empleador, por parte del personal a su cargo, que se mantienen en contacto con él mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC’s- Las elaboraciones doctrinarias no están muy apartadas de los conceptos que han adoptado algunas legislaciones e inclusive la Organización Internacional del Trabajo –OIT-. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002, por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE), la Unión Europea de la Pequeña y Mediana Empresa

(UEPAME) y el Centro Europeo de Empresas Públicas (CEEP), interlocutores sociales a nivel de la Unión Europea-UE-, en su cláusula segunda estipula que:

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo elaboró un concepto basado en dos ejes:

Según (Teletrabajo, 2008) Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

A pesar de los diversos conceptos que se pueden encontrar en la doctrina, en las legislaciones y en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, todas coinciden en establecer como características peculiares las que se indican a continuación, las mismas que distinguen al teletrabajo de las otras modalidades.

Estas son:

Se brinda comodidad a los trabajadores o servidores públicos para que lleven a cabo sus actividades laborales fuera de los centros de trabajo, lo que permite clasificar los lugares en los que puede desempeñar sus funciones.

El teletrabajo resulta cómodo para el teletrabajador ya que no se requiere la presencia física permanente de él en el lugar de trabajo, y dadas las circunstancias, solo tendría que desplazarse al lugar elegido para su ejecución o, en su defecto, realizarlo en su domicilio. En cuanto a las reuniones de personal, la tecnología genera la oportunidad de hacer encuentros virtuales con participantes ilimitados (Lovato & Alejandra, 2013).

Se cree que dando la oportunidad al trabajador/servidor público de desempeñar a distancia el trabajo pueda sacar varias ventajas, entre ellas, la más nombrada, el fortalecimiento de los vínculos familiares, sociales e incluso laborales.

De acuerdo a Banco Central del Ecuador, (2016), Estadísticas.

El Ecuador muestra un comportamiento un poco a la alza en lo que respecta a desempleo en los últimos años, de 6,3% en el 2007 a 9,3% en marzo del año 2010, con una leve baja el mes de junio 2010 donde llegó a 6,4% para situarse a enero del 2014 en 5,5% porcentaje que según datos del INEC se mantiene hasta junio del 2016. Estos porcentajes son muy preocupantes ya que sus efectos son graves para cualquier economía.

Según Ministerio de Economía y finanzas, (enero 2016). Indicadores. La oferta de trabajo es baja, y los salarios son en general relativamente bajos en comparación a la cotización de la canasta básica de productos alimenticios la cual se encuentra actualmente por los \$638 es decir que este representa casi la mitad del valor de la canasta básica. Estas cifras afectan directamente a la calidad de vida de los ecuatorianos, reduciendo su capacidad adquisitiva, y lógicamente, teniendo una afectación mayor a aquellos que no han realizado una preparación en estudios de tercer nivel y que ven mermadas sus opciones para optar por un empleo (Lovato & Alejandra, 2013).

Es común observar como la gran mayoría de personas “sin estudios” son destinados a realizar trabajos de limpieza, albañilería, zapatería, o al comercio informal y no tienen oportunidad de demostrar o mejorar sus talentos.

Durante la presente investigación no se ha podido constatar (realizando consulta directa al MIES Zonal 5) que existan en el país empresas que se preocupen por promover el trabajo para las personas que no han tenido la oportunidad de cursar estudios, mientras que otros países, especialmente europeos (Alemania, Francia, Reino Unido, entre otros), si se investiga sobre herramientas empresariales que haciendo uso de sistemas de información, permitan a estas personas desenvolverse y colaborar de diversas formas con las compañías para la cual trabajan o incluso muchas veces, iniciar su propio negocio (Lovato & Alejandra, 2013).

Es poco probable que en la búsqueda de trabajos en el Ecuador, ya sea por medio de los avisos clasificados de un diario o avisos en Internet, se encuentren ofertas laborales del tipo, Teletrabajo, y si existe alguna, es muy probable que la palabra “Teletrabajo” haya sido insertada únicamente como enganche y el trabajo no sea realmente de este tipo.

Es recién a partir del mes de agosto del 2016 en que mediante el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190 el ministerio de trabajo emite las normas que regulan el Teletrabajo únicamente para el sector privado, sin que esta actividad laboral este regulada para el sector público y sin que se haya insertado una reforma legal en el Código del Trabajo incorporando al Teletrabajo como una modalidad nueva dentro de las distintas modalidades de trabajo y que conste como una norma legal específica y nueva, pues hasta el momento el teletrabajo en el Ecuador está regulado únicamente por un acuerdo ministerial (Lovato & Alejandra, 2013).

2.1 Fundamentación Teórica

El teletrabajo, aparece entonces, como la traducción de “telecommuting”; que se refiere a "enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo" (Guarderas, 2013).

La definición del teletrabajo es ambigua, por este motivo los autores han dado varios conceptos sin que exista un acuerdo en la doctrina. La discrepancia radica en cómo cada uno de ellos expresa la función del teletrabajo, pues varía al igual que los constantes cambios tecnológicos.

A continuación me permito citar a varios de ellos con el propósito de evidenciar su distinto alcance:

(Gray Mike, 1995) definen al teletrabajo como:

Una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante

todo o parte del horario laboral. Implica el uso permanente de telecomunicación para el contacto entre la empresa y el trabajador.

Asimismo, Javier Thibault Aranda considera que es una “forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación” (Thibaut, 2001) y (Guarderas, 2013).

Por su parte, (Armando, 2010) lo describe como:

Aquel fenómeno que consiste en la realización de cierto tipo de trabajos sin la presencia física del empleador, por parte del personal a su cargo, que se mantienen en contacto con él mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC´s.

Las elaboraciones doctrinarias no están muy apartadas de los conceptos que han adoptado algunas legislaciones e inclusive la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.

Así, Costa Rica mediante Decreto (37695-MP-MTSS., 2013), de 23 de mayo de 2013, que se refiere al sector público, establece que:

Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones de las instituciones del sector público, -siempre que las necesidades del servicio lo permitan- en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral de forma parcial o total desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, en atención al cliente, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos. (37695-MP-MTSS., 2013)

En Colombia, la Ley 1221 del año 2008 en su Art. 2, indistintamente se trate del sector público o privado, define al teletrabajo de la siguiente manera:

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 trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2008., 2008), firmado el 16 de julio de 2002, por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE), la Unión Europea de la Pequeña y Mediana Empresa (UEPAME) y el Centro Europeo de Empresas Públicas (CEEP), interlocutores sociales a nivel de la Unión Europea-UE-, en su cláusula segunda estipula que:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular (Ruiz, 2004).

Jane Tate, uno de los redactores del informe sobre el teletrabajo de la Comisión Europea, definió al teletrabajo como: “Aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se les denomina también, en ocasiones trabajo a distancia), a través de la comunicación diferida o directa por medio de la nuevas tecnologías (Guarderas, 2013)”

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo elaboró un concepto basado en dos ejes:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. (Guarderas, 2013)

CARACTERÍSTICAS

Según (Guarderas, 2013) cita que a pesar de los diversos conceptos que se pueden encontrar en la doctrina, en las legislaciones y en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, todas coinciden en establecer como características peculiares las que se indican a continuación, las mismas que distinguen al teletrabajo de las otras modalidades. Estas son:

LOCALIZACIÓN:

Se brinda comodidad a los trabajadores o servidores públicos para que lleven a cabo sus actividades laborales fuera de los centros de trabajo, lo que permite clasificar los lugares en los que puede desempeñar sus funciones (Guarderas, 2013).

El teletrabajo resulta cómodo para el teletrabajador ya que no se requiere la presencia física permanente de él en el lugar de trabajo, y dadas las circunstancias, solo tendría que desplazarse al lugar elegido para su ejecución o, en su defecto, realizarlo en su domicilio. En cuanto a las reuniones de personal, la tecnología genera la oportunidad de hacer encuentros virtuales con participantes ilimitados (Guarderas, 2013).

Se cree que dando la oportunidad al trabajador/servidor público de desempeñar a distancia el trabajo pueda sacar varias ventajas, entre ellas, la más nombrada, el fortalecimiento de los vínculos familiares, sociales e incluso laborales (Guarderas, 2013).

Formas de teletrabajo dependiendo del lugar Domicilio del trabajador/servidor público o parte del tiempo en el centro de trabajo.

En este caso, se utiliza el hogar como centro de trabajo; sin embargo, la realización de las labores puede ser parcial o totalmente en su casa, es decir, los teletrabajadores pueden trabajar días fijos en el domicilio y destinar otros días acudiendo a la oficina, esto implica autonomía por cuanto el teletrabajador organiza su tiempo para realizar tareas específicas (Guarderas, 2013).

De este modo, el teletrabajador desarrolla su actividad desde el domicilio a través de una conexión entre el ordenador y la empresa/institución y tiene contacto con el empleador mediante las TIC's. Algunos empleadores consideran que a pesar de la permanente conexión con los servidores, es importante que no exista una desvinculación física completa de los trabajadores o servidores públicos por lo que, logran acuerdos en los que se establece la obligación del teletrabajador de acudir, al menos una vez a la semana, al centro de trabajo. No es necesario que deban ir todos los trabajadores/servidores públicos a la vez, por lo general, la presencia de todos es para atender temas complicados o informes necesarios (Guarderas, 2013).

Los empleadores están en el deber de entregar al teletrabajador los equipos e instalaciones necesarias y de hacerlo mediante un técnico contratado por la empresa/institución. Incluso se requiere la instalación de un software especializado para uso particular de las labores de trabajo. También deberán tener los elementos necesarios en la empresa/institución para cuando acuda el trabajador/servidor público (Guarderas, 2013).

Las personas que trabajan a domicilio con su ordenador portátil un fin de semana o un día a la semana, son casos que Escudero Rodríguez y Aranda los refieren como “prácticas parciales o inapropias de teletrabajo”, por lo que no se deberían considerar dentro de la figura del teletrabajo (Guarderas, 2013).

Para tener una mejor comprensión de los teletrabajadores considerados como permanentes, el *Electronic Commerce and TeleworkTrends -ECaTT-* en su reporte final establece lo siguiente:

Se consideran como permanentes a los teletrabajadores que efectúan la prestación desde su domicilio durante más del 90% de su jornada completa de trabajo, y en alternancia a quienes lo hacen por debajo del mencionado porcentaje, pero como mínimo durante un día completo de la semana laboral. (Guarderas, 2013)

Telecentros

Los telecentros o centros de trabajo son formados generalmente por pequeñas o medianas empresas. Sus funciones son prestar servicios o dar alquiler temporal de sus equipos (que no dispongan en sus casas) a personas que viven en las proximidades, dando la facilidad de desplazarse a estos lugares (Román, 2012).

Según los autores Villa y Altisen “un centro de teletrabajo es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo” (Guarderas, 2013).

Por otro lado, los telecottages son telecentros especiales que están ubicados en zonas rurales con el propósito de hacer llegar a estos habitantes los conocimientos y tecnologías y así, proporcionar también oportunidades de trabajo.

Algunos telecentros pueden ser de propiedad de empresas de telecomunicaciones o empresas informáticas, de esta manera, incentivan el uso de equipos y de redes, y además, evitan el aislamiento del teletrabajador (Guarderas, 2013).

Estas empresas que forman un negocio ofrecen una atractiva política de empleo e innovación para el país.

Oficinas satélites o estratégicas

Son “centros de trabajo conectados con la sede principal de la empresa que pueden ejecutar funciones independientes”

Por tanto, se rigen por una distribución geográfica, es decir, aunque son lugares alejados de la oficina central pertenecen a la empresa/institución y trabajan en un entorno dirigido desde la misma (Guarderas, 2013).

Los integrantes de la empresa/institución se alternan en otras ciudades, países o regiones, igualmente independiente de las funciones que desempeñen. Estas oficinas resultan beneficiosas para las personas que viven cerca, por la facilidad de desplazamiento.

Móvil o nómada

Esta forma de teletrabajo se diferencia totalmente de todas las modalidades de trabajo por su movilidad. En efecto, se trata de trabajadores/servidores públicos que ejecutan sus labores en cualquier momento y lugar pues mantienen un movimiento permanente (Guarderas, 2013).

No precisan conexión física con el centro de trabajo, utilizan redes telefónicas y radiofónicas, teléfonos móviles, fax, computadores, en fin, herramientas habituales que son totalmente asequibles por cualquier persona.

También pueden hacer uso de todas las distintas formas de teletrabajo durante el día y tener una conexión permanente con la empresa/institución mediante el uso de los medios telemáticos (Guarderas, 2013).

Tecnología

En la ciencia de la tecnología surge la de la información y de la comunicación, conocidas como TIC's, facilitan la comunicación inmediata entre las partes sin la necesidad de estar en un lugar físico determinado.

Técnicos e investigadores manifiestan que las TIC's son un: Conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética (Guarderas, 2013).

Además, las TIC's incluyen toda clase de sistemas interactivos como son: videoconferencias, mensajería instantánea, correo electrónico y hasta medios de comunicación tradicionales como el teléfono, el fax, etc.

Algunos modelos tecnológicos implementados a nivel internacional en el sector privado son: Technosite, empresa especializada en soluciones integrales para Internet, que ofrece a sus clientes desde consultoría estratégica y desarrollo tecnológico hasta servicios de hosting, diseño y mantenimiento de contenidos, publicó el documento “Necesidades tecnológicas para la implantación y desempeño del teletrabajo” en el cual aborda la experiencia del piloto que llevó a cabo para la inserción y mejoramiento de la calidad de vida y laboral de mujeres con discapacidad a través del uso de las nuevas tecnologías (Guarderas, 2013).

En cambio, algunos que se han implementado en el sector público son:

La Agencia de Administración de Servicios Generales de Estados Unidos (GSA) publicó en el 2007 las “Directrices de tecnología de la información y de telecomunicaciones para el teletrabajo federal y otros programas de acuerdo al lugar de trabajo alternativo”, que establecen lineamientos para la implementación del teletrabajo operativo y programas de trabajo en un lugar alternativo a través del uso eficiente de las TIC (Guarderas, 2013).

Organización

El teletrabajo, por su forma de ejecución, necesita un nuevo modelo de organización, diferente al tradicional y por ello se requiere la adopción de una forma de organización flexible, específica, diferente y especial, en el que el trabajador/servidor público, el empleador y el trabajo se amolden para la realización de resultados (Guarderas, 2013).

El teletrabajador al registrarse bajo esta nueva organización, se sujetará a todas las normas e implicaciones que ésta conlleve (nótese que no se requiere de un horario

fijo, ni la presencia física del trabajador, los descansos son elegidos por el trabajador, etc.)

Por esta razón, el simple hecho de reunir los dos elementos que se describen anteriormente es insuficiente para que se configure esta modalidad, es decir, el realizar un trabajo a distancia con la tecnología o la comunicación necesaria no implica que se esté frente a la modalidad del teletrabajo.

Además, dicha organización va a implicar que se replantee las formas de comunicación interna de la empresa y, en consecuencia, genere nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas para brindar seguridad jurídica a las partes intervinientes (Guarderas, 2013).

Naturaleza Jurídica

El teletrabajo es una modalidad especial del contrato individual de trabajo que se puede aplicar tanto en el sector público como en el privado. Aunque goza de los elementos comunes a todo contrato de trabajo, tiene fisonomía jurídica propia que se expresa en características particulares que la identifican y que, por cierto, requieren de regulación específica.

Analicemos su naturaleza a la luz del concepto y los elementos del contrato de trabajo:

El Código de Trabajo, en el Art. 8 define al contrato individual de trabajo como un “convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (Guarderas, 2013)

Por lo tanto, son elementos del contrato de trabajo los siguientes:

Convenio

Es un acuerdo entre las partes, es decir entre el trabajador y el empresario o empleador.

Sin embargo, este acuerdo es limitado porque si bien pueden acordar la relación jurídica de trabajo, no lo pueden hacer respecto de las condiciones de la relación, ya que éstas deben estar en armonía con la ley.

En este caso, hay un acuerdo o pacto entre el teletrabajador y el empresario, ya sea desde un principio o durante la relación laboral, pues, lo que cambia es la forma de ejecutar la prestación del servicio.

Así, las condiciones varían en puntos especiales que exige la modalidad del teletrabajo, como son el lugar y modo de prestación, las visitas, la comunicación; pero en general, las obligaciones y deberes de los teletrabajadores serán aquellas que fije la ley (Guarderas, 2013).

Prestación de servicios

El objeto del acuerdo de voluntades es la prestación de servicios.

El Código distingue los servicios lícitos de los personales, los primeros describen “no solo al trabajo en sí mismo, sino también el fin que con este trabajo persigue, debe ser lícito, o no prohibido por la ley”, y los segundos a que “la persona que se compromete, en calidad de trabajador, a prestar sus servicios, tiene que hacerlo directa y personalmente, sin que pueda encargar a otra persona que los preste a su nombre o representación”, con las excepciones que establece la ley.

En el teletrabajo adicionalmente se utiliza los medios telemáticos o incluso medios tradicionales, sin embargo, aquello no quiere decir que, en algún grado deje de prestar servicios lícitos y personales al empleador. Quien realiza el trabajo de manera directa es el teletrabajador aunque físicamente él no esté en la empresa/institución,

sin que se le sea permitido que lo haga otra persona en su nombre. Además, tendrá un fin lícito. No se trata de ejecutar tareas prohibidas ni utilizar este mecanismo para obtener fines ilícitos (Guarderas, 2013).

Subordinación

La Comisión de Juristas para justificar la Ley Mexicana de 1970, explica que la “subordinación” en el significado de la relación individual de trabajo “permite distinguir las relaciones reguladas por el Derecho Laboral de las reguladas por otros ordenamientos”.

La relación laboral entre el trabajador y el empleador es básicamente permanente, por lo que el trabajador debe acatar todas las instrucciones y órdenes del empleador sobre los servicios que el empleador solicita.

Se observa como en esta regulación aparecen los elementos que hacen de la figura del teletrabajo un elemento susceptible de ser encarrilado en una relación de prestación de servicios civil, donde desaparece el poder de control empresarial sobre la manera en que debe desarrollarse el trabajo, siendo el trabajador el que se la auto gestiona. Pero a la vez los plazos, la calidad del mismo, en definitiva, los criterios o estándares de producción los marca el empresario como en una relación laboral clásica (Guarderas, 2013).

En el lugar de trabajo es donde opera constantemente la subordinación, justamente, en este aspecto se genera la discusión en parte de la doctrina porque se considera que en el teletrabajo ya no hay una relación de subordinación, por lo que se la ve más bien como una figura autónoma. En realidad sí existe un grado de subordinación pero ésta es la concreta por otro medio que son las conexiones telemáticas que existen entre el teletrabajador/servidor público y el empleador.

La subordinación puede ser técnico-industrial, económica y jurídica, más la que deriva del contrato de trabajo y lo tipifica es la dependencia jurídica, sin desconocer

que la económica y la técnica industrial puedan existir y de hecho existen en la mayoría de casos (Guarderas, 2013).

En el caso del teletrabajo se puede decir que entra en la clasificación económica y técnica industrial por ser situaciones de hecho que, por sí mismas no justifican la facultad que tiene el empleador para ordenar y dirigir, y la obligación de obedecer y acatar que pesa sobre el trabajador, en cambio la jurídica a parte que es la única que puede nacer de un negocio jurídico, justifica por sí sola la facultad del empleador y la obligación del trabajador (Guarderas, 2013).

Remuneración

Es un elemento esencial para la contratación, “sin ella existiría prestación gratuita de trabajo y no estricta relación laboral; así lo prescribe el Código de Trabajo, lo confirma la doctrina y lo enseña la Jurisprudencia”

La remuneración fijan las partes en el contrato pero se debe tener presente que ésta no puede ser inferior al salario mínimo vital que establece la Ley o el Consejo Nacional de Salarios –CONADES- de acuerdo con lo previsto en los Arts. 81 y 117 del Código de Trabajo, en el caso del sector privado. Para el sector público, aplica el Art. 96 de la Ley Orgánica de Servicio Público- LOSEP- que determina que la remuneración mensual unificada resulta de la división para doce la suma de todos los ingresos anuales que las dignatarias, dignatarios, autoridad, funcionaria, funcionario, servidora y servidor a que tenga derecho y que se encuentren presupuestados (Guarderas, 2013).

Principios del Teletrabajo

Existen principios que son de validez universal, conocidos como los principios generales del derecho, y que se los utiliza dependiendo de la relación jurídica.

Guillermo Cabanellas en su obra Diccionario Jurídico enseña que estos principios son: “la máxima, norma, guía, razón, fundamento, origen”. Julio Armando Grisolia,

por su parte, explica que “son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o intérprete de la norma” (Guarderas, 2013).

Sin embargo, “para alcanzarlos, cada rama del derecho debe buscar sus propios medios” y “el derecho del trabajo cuenta con sus propias vías”.

Por lo tanto, los principios del derecho del trabajo, a criterio del tratadista Manuel Alonso García son “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas de derecho”. (Guarderas, 2013)

Dada esta explicación los principios que enumeraré a continuación, no son los únicos de esta disciplina, pero son los que en conjunto merecen ser considerados para guiar esta modalidad, éstos son:

Principio de voluntariedad

Principio fundamental en el teletrabajo. Opera tanto para el trabajador/servidor público como para el empleador, quienes de manera libre, pueden aceptar o rechazar la propuesta de optar por el teletrabajo. “En ambos casos, no se estará vulnerando ningún derecho, o por lo contrario no se estará incumpliendo ninguna obligación”

En consecuencia, la negativa del trabajador/servidor público de dejar su calidad de trabajador para convertirse en teletrabajador, no es razón para dar por terminado el contrato por parte del empleador (Guarderas, 2013).

Principio de reversibilidad

En la Guía Jurídica para la Implementación del Teletrabajo en Colombia se determina que en el teletrabajo “la reversibilidad, es una facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador”.

Los trabajadores/servidores públicos que habiendo tenido una relación contractual optaron por ser teletrabajadores tienen el derecho de retornar a su estado original, esto es, como trabajador/servidor público tradicional y desempeñar sus labores en el centro de trabajo. Con miras a cumplir este principio, el empleador debe tener un puesto disponible en el centro de trabajo.

Normalmente para que el empleador y el teletrabajador tengan estabilidad deberían fijar un plazo en que operará esta facultad y derecho pues, en ocasiones, puede resultar inviable debido a que el teletrabajador no cuenta con el perfil necesario para cumplir con las tareas asignadas. De esta manera se presentan dificultades en el manejo de los equipos así como otras circunstancias externas (Guarderas, 2013).

Este principio no se aplica para aquellos teletrabajadores que son contratados como tales desde un inicio.

Principio de la no discriminación.

El teletrabajador debería tener los mismos derechos y garantías laborales que un trabajador/servidor público que ejecute sus labores en las instalaciones del empleador.

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables (Guarderas, 2013).

Art 11.2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Art. 326.4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. Art 340.- se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación Art.341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación

Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. Publicada el 20 de octubre de 2008.

Dicho principio se encuentra recogido en nuestra Constitución en los Arts. 11. 2 y 326.4. Además, en el Título VII del Régimen del Buen Vivir, Capítulo de Inclusión y Equidad, Arts. 340 y 341.

Es importante notar que algunos empleadores contratan personal en forma virtual, esto es, a distancia sin haberlo visto. Se sostiene que, en estos casos, se reduce la discriminación por motivos de raza, religión u otras razones, pues la contratación se concentra exclusivamente en los aspectos relativos a las tareas que deberá cumplir el teletrabajador, de ser contratado (Guarderas, 2013).

Principio de confidencialidad.

Este principio es aplicable a nivel general y cobra importancia especial en el teletrabajo. En efecto, al ser tan abierta esta modalidad, permite un acceso fácil a la información por el uso de los medios telemáticos, por lo mismo, se hace imprescindible establecer una cláusula de confidencialidad para prevenir problemas que pueden ser causados por el mal uso de la información.

La confidencialidad va de la mano con la fidelidad. En este sentido, Krotoschin caracteriza a la fidelidad, como:

Un conjunto de elementos jurídicos personales, señalando que no sólo etimológicamente, sino materialmente, es otra expresión de la buena fe que tanta importancia tiene en el contrato de trabajo y que, por lo tanto, engloba todo un conjunto de deberes recíprocos emanados del espíritu de colaboración y confianza que la caracteriza (Guarderas, 2013).

Principio de rentabilidad

Lo que se persigue con esta nueva modalidad es que al aplicarla tanto en las empresas o instituciones públicas, resulte beneficioso y rentable para los trabajadores/servidores públicos como también para los empleadores.

El principio de rentabilidad desde un punto social y económico, se basa fundamentalmente en que no sean perjudicados los empleadores y mucho menos los teletrabajadores, sino más bien que las dos partes obtengan beneficios recíprocos. Por ejemplo, el cálculo de rentabilidad en el teletrabajo podría medirse en la obtención por parte del empleador en menores costos en infraestructura y mayores resultados en la actividad laboral, y para el trabajador/servidor público en menores costos y tiempo por desplazamientos y mayor comodidad y distribución flexible de actividades (Guarderas, 2013).

Por lo que al tener las partes la posibilidad de analizar los beneficios que su implementación causaría, se les da la facultad de elegir ampliamente su deseo de incorporarla o rechazarla.

Otras Modalidades

Es necesario distinguir al teletrabajo de otras modalidades similares ya que varios autores y también algunas legislaciones le asocian con otras figuras.

Entre el trabajo a distancia y el teletrabajo existe “una relación de género a especie: el teletrabajo es siempre un trabajo a distancia, pero el trabajo a distancia engloba otras relaciones laborales que no son teletrabajo (trabajo a domicilio, agentes comerciales, etc.)

Ciertos autores aclaran que “el trabajo a domicilio no se agota en el teletrabajo, y no todas las clases de este último implican que se desarrolle en el domicilio del trabajador.”

El Art. 271 del Código del Trabajo, define al trabajo a domicilio de la siguiente manera: “Es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.”

Se ratifica entonces que “el hecho de que el teletrabajador realice su prestación en el domicilio no significa que éste sea un trabajador a domicilio en el sentido jurídico laboral del término” .El trabajo a domicilio se limita solo a la residencia del trabajador lo que no sucede con el teletrabajo, pues este es más amplio, siendo una mera coincidencia si lo realiza en el domicilio ya que como se lo señaló anteriormente, se lo puede efectuar en los telecentros de trabajo de manera regular. (Guarderas, 2013)

En definitiva, el trabajo a domicilio no cuenta con sistemas que sirvan para una conexión permanente del trabajador/servidor público con el empleador, ni que el uso de medios telemáticos sea constante como es el caso del teletrabajo (Guarderas, 2013).

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

Las ventajas del teletrabajo en los sectores privado y público son varias y saltan a la vista fácilmente, aunque también hay que reconocer que existen desventajas por lo que para que contribuya al progreso de un país hay que procurar minimizar estas últimas.

Ventajas

Para el teletrabajador

No existe la necesidad de trasladarse al lugar de trabajo

A muchos trabajadores/servidores públicos el lugar de trabajo les resulta apartado de su domicilio, por lo que, con esta modalidad se consigue que el tiempo que pierden en trasladarse a ellos lo puedan destinar al cumplimiento de sus actividades laborales.

Esto significa: ahorro de tiempo, ahorro en consumo de gasolina o costos de transportación y mayor productividad de trabajo (Guarderas, 2013).

Flexibilidad

Permite tener más autonomía en las gestiones de trabajo y disponer de mayor tiempo para otras actividades extra laborales, así como elaborar un horario flexible que se amolde a las necesidades familiares, laborales y sociales.

En toda empresa existen casos en que los trabajadores/servidores públicos toman licencias por enfermedad, cuando en realidad se ausentan por otros motivos (familiares, necesidades personales o a causa del estrés). Esta flexibilidad ayuda a los teletrabajadores a programar sus citas y tareas personales sin perder un día completo de trabajo (Guarderas, 2013).

Permite tener más de un empleo

Le permite al trabajador aumentar sus oportunidades de ser contratado por otras empresas, incluso en el exterior.

Por otra parte, la LOSEP, prohíbe que el servidor público desempeñe más de un cargo público, por lo que el teletrabajo abriría la posibilidad de que estos servidores públicos puedan tener otro empleo en el sector privado, mediante la utilización de las TIC's, implementando un mecanismo en el cual el trabajo efectuado se base en el cumplimiento de objetivos o metas (Guarderas, 2013).

Mayor calidad de vida

Trabajar a distancia a muchos teletrabajadores les permite contribuir de manera eficaz a la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social, como herramienta de desarrollo integral y de motivación de las personas.

Además, reduce el estrés y el ausentismo.

Para la empresa.

Reducción de costos

El principal incentivo para los empleadores es que el teletrabajo permite el ahorro en diferentes costos que representan gastos en la empresa, principal pero no limitadamente, en infraestructura, alquiler, viáticos y otros (Guarderas, 2013).

Aumento de productividad

Los teletrabajadores encuentran incentivo con esta modalidad y se vuelven más productivos, por ejemplo, grandes empresas, como “BestBuy, British Telecom y Dow Chemical, afirman que los teletrabajadores son entre el 35 y 45 por ciento más productivos” lo que permite un acelerado crecimiento de la empresa (Guarderas, 2013).

Además, a los empleadores se les presenta una opción de contratar personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento al lugar del trabajo.

Posibles ventajas fiscales

Con el fin de incentivar nuevas políticas públicas, el Estado podría, en reconocimiento a su adopción, crear beneficios tributarios para las empresas que acogen esta modalidad, las que, a su vez, ayudarían a difundir el amplio uso del teletrabajo (Guarderas, 2013).

Mayor flexibilidad

La flexibilidad permite mejorar los plazos de entrega de tareas y amplía el horario de trabajo. De otro lado, el ambiente de la empresa mejora pues, la convivencia entre trabajadores se vuelve menos conflictiva por lo que se reducen los riesgos de tener problemas entre ellos y disgustos dentro de los centros de trabajo (Guarderas, 2013).

Para la sociedad.

Las ventajas más importantes se presentan para las personas que pertenecen a grupos con atención prioritaria.

Mujeres embarazadas, jóvenes y discapacitados.

Las mujeres embarazadas son las principales proveedoras de cuidados y responsabilidades familiares, por lo que muchas se limitan a proveer su fuerza de trabajo dado que, con frecuencia, no logran conciliar entre el desplazarse al trabajo y el cuidar de sus hijos o familiares (ancianos, por ejemplo) que necesitan ayuda.

En el mismo problema se encuentran las personas discapacitadas, su dificultad de movilidad se convierte en un obstáculo y hasta en un peligro para ellas.

En estos casos, el Estado debe fomentar las autonomías personales y disminuir las dependencias, así como hacer efectiva la política de igualdad de oportunidades a este grupo de personas. En este sentido, el teletrabajo contribuye a la eficacia del principio de no discriminación (Guarderas, 2013).

Finalmente, consigue una integración social para los jóvenes. La mejor manera es hacerles partícipes de esta clase de programas ya que ellos cuentan con un “plus” que es su conocimiento y total vinculación con las TIC’s (Guarderas, 2013).

Desarrollo de zonas rurales

La mayoría de personas que viven en la pobreza y sufren inseguridad e inestabilidad en sus empleos se encuentran en las zonas rurales, esto ocasiona que migren a las zonas urbanas para conseguir mejores plazas de empleo.

El teletrabajo logra ampliar el espectro laboral, involucrando a los habitantes de las zonas rurales mediante la implementación de los telecottages y/o una red de alcance a nivel nacional (Guarderas, 2013).

Integración de grupos de difícil inserción laboral

Constituye una lucha contra la exclusión social el ofrecer empleo: a) a jóvenes que no terminan sus estudios primarios o secundarios, b) a personas que se reincorporan a la sociedad luego de haber sido privadas de su libertad, c) a las que han estado en centros de recuperación por adicciones. El teletrabajo puede convertirse en una herramienta eficaz contra esa lucha. (Guarderas, 2013)

Mediante esta nueva modalidad se ofrece oportunidades laborales a dichas personas, por lo que primero habría que capacitarlas en las TIC's y luego contratarlas para que trabajen a distancia, evitando así, el eventual ambiente negativo que terceras personas pudieran generar frente a su presencia en los centros de trabajo y a su vez, promoviendo un mecanismo de inclusión en las tareas productivas de la sociedad (Guarderas, 2013).

Mejora el ambiente

Tomando en consideración que la Constitución de la República reconoce el derecho a desarrollarnos en un ambiente sano y saludable, muchos de los trabajadores podrían contribuir con la aplicación de este derecho pues, al ser teletrabajadores existen menos desplazamientos y por ende menos contaminación y congestión en el país (Guarderas, 2013).

Además, se mejoraría la infraestructura de la ciudad, dando otro uso a lo que se desperdicia en espacio para personal y grandes oficinas.

DESVENTAJAS

Para el teletrabajador.

Carga de trabajo por parte del empleador

Dadas las circunstancias en que labora un teletrabajador y los beneficios que obtiene, los empleadores podrían aumentar el volumen de trabajo a los teletrabajadores.

Naturalmente habría que tomar en consideración que la Constitución en el Art. 29 garantiza los derechos de libertad.

El teletrabajador puede solo pasar en su hogar o conectado constantemente a los medios telemáticos y así aislarse de la sociedad. El sólo hecho de no estar cerca de sus compañeros de trabajo ya aísla de cierto modo al teletrabajador y esto provoca la falta de diferenciación entre el ámbito laboral y el familiar (Guarderas, 2013).

Una investigación realizada por los científicos de dos universidades norteamericanas descubrieron que el aislamiento de una persona:

Además, el aislamiento puede inducir a problemas de conducta del trabajador/servidor público, como son la agresividad, ansiedad, depresión, tabaquismo, alcoholismo entre otros que pueden perjudicar su salud (Guarderas, 2013).

Dificultades del trabajador/servidor público para adaptarse al modelo

Estas dificultades derivan en atrasos en el cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa que podría degenerar en baja de la productividad.

Para la empresa.

Disminución del control sobre su trabajador/servidor público

Dada a la distancia que existiría entre el teletrabajador y el empleador, habría evidentemente disminución de control hacia aquel. Por ello, se deben implementar varios mecanismos para lograr vigilar el trabajo que esté elaborando el trabajador, sin que ello implique violación del derecho de privacidad e intimidad del mismo (Guarderas, 2013).

Al mismo tiempo, pueden surgir dudas al empleador de si el teletrabajador es quién está desempeñando su labor o existe la intervención de otra persona (Guarderas, 2013).

Por último, se dificulta el control del tiempo y la calidad del trabajo. El teletrabajador debería conocer los límites de la vida laboral y de la familiar.

Abuso por parte del teletrabajador

Para evitar que haya un abuso, ya no por parte del empresario sino por parte del teletrabajador, es importante establecer medios como un software para controlar cuántas horas se trabaja, de modo que el empresario pueda saber la duración de la jornada y el respeto de los descansos legalmente establecidos, garantizando el cumplimiento de todos los límites de la jornada laboral cuando el mismo programa accione los mecanismos necesarios para no permitir la prolongación de la actividad del teletrabajador (Guarderas, 2013).

Implica nuevos costos

Algunas empresas no conceptúan al teletrabajo como una inversión ya que existe poca conciencia sobre su utilidad. Obviamente hay que considerar que si los costos de equipamiento del teletrabajador corren a cargo de la compañía, estos son mayores, sobre todo si hay que equipar a muchos teletrabajadores.

Disminución de confidencialidad en la información

Como se expuso en los principios que rigen al teletrabajo, la confidencialidad de la información es fundamental sin embargo, al trabajar bajo esta modalidad se vuelve vulnerable pues, puede ser deshonrada. Hace falta, pues, un cambio en la cultura empresarial hacia un enfoque más moderno que considere que el personal es digno de confianza (Guarderas, 2013).

Ausencia de equipo

El teletrabajador al momento de estar fuera de su centro de trabajo y al no relacionarse con los demás trabajadores, puede tener un sentimiento de “no pertenencia” a la empresa, entonces se origina individualismo por parte del

teletrabajador, consecuencia de lo cual es la pérdida de solidaridad con sus compañeros de trabajo.

La Regulación del Teletrabajo en el Ecuador

El 4 de agosto del 2016 el Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0190 emite las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado cuyo objeto fundamental es regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado (Guarderas, 2013).

Se considera al teletrabajo como una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el teletrabajador realiza su trabajo fuera de las instalaciones del empleador siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, tanto para su gestión como para su administración y control (Guarderas, 2013).

En el Ecuador el teletrabajo podrá prestarse de dos maneras:

- 1.- De manera permanente se realiza fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación, el teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios cuando sea requerido por el empleador.
- 2.- De forma parcial se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.

Para la legislación Ecuatoriana se denominan teletrabajador aquella persona que tiene la calidad de trabajador de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo y que efectuó sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en

que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente (Guarderas, 2013).

Contrato de teletrabajo.- El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y a más de los requisitos generales establecidos en el código del trabajo deberá contener los siguientes:

- a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo;
- b) Identificación de los instrumentos que utilizara el empleador para la supervisión y control del trabajo;
- c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizara el teletrabajador y determinación de la parte responsable de la provisión instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo,
- d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador de ser el caso, así como el señalamiento el nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que pueda dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales;
- e) En el caso de los teletrabajadores parciales, los días en que se ejecutara el trabajo, a través de esta forma o la forma de determinarlos;
- f) Modalidades de entrega de informes de trabajo;
- g) Y, demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se realice.

La aplicación del teletrabajo es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes en cual deberá constar por escrito en el contrato que se

suscriba para este efecto. El teletrabajo puede acordarse al momento de iniciar la relación laboral o puede incorporarse posteriormente dependiendo del acuerdo entre las partes; y cuando un trabajador hubiere pasado hacer teletrabajador podrá volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente, por acuerdo entre las partes o a petición de una de ellas, debiéndose respetar al menos por un periodo de 90 días el compromiso de teletrabajo, y la comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios deberá ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte (Guarderas, 2013).

En caso de falta de acuerdo entre las partes se podrá exigir la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo ante la autoridad de trabajo en las siguientes causas:

- a) Imposibilidad comprobada para que el teletrabajador pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo;
- b) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de los objetivos por parte del teletrabajador;
- c) Uso inadecuado del teletrabajador o de terceros no autorizados de los bienes o servicios tecnológicos que le fueron entregados para la ejecución de sus labores;
- d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del teletrabajador o del empleador;
- e) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador.

El procedimiento para la reversibilidad del teletrabajo se sustanciará ante el inspector del trabajo a través de la presentación de una petición; el inspector del trabajo notificará a la otra parte, luego realizará la investigación correspondiente y resolverá en el plazo máximo de 30 días respetando las normas del debido proceso (Guarderas, 2013).

Corresponde a la parte empleadora realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de este y al tipo de trabajo que se ejecute.

Las personas teletrabajadoras gozaran de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones de aquellos trabajadores que realizan labores presenciales en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades (Guarderas, 2013).

El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, así como también propiciara oportunidades de interacción regular con sus compañeros de trabajo y les permitirá el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa en las mismas condiciones que el resto de personas trabajadoras.

Dentro de la modalidad del teletrabajo es importante que el empleador cuente con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales se mantendrá conexión con la persona teletrabajadora a fin de ejercer el control y la supervisión de las labores que realiza el teletrabajador quien a su vez es responsable de la custodia y uso de la información, tanto de la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo así como de la información que ha sido generada por el teletrabajador la misma que deberá ser utilizada exclusivamente para la ejecución del trabajo (Guarderas, 2013) .

El empleador es responsable de informar al teletrabajador sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo en la mala utilización de los mismos y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros.

Cuando el empleador entregue los equipos necesarios para el teletrabajo, a la finalización del contrato el teletrabajador estará obligado a restituir a la parte empleadora los equipos entregados para la ejecución del trabajo en buenas condiciones, salvo el deterioro natural de los bienes; en tanto que el teletrabajador deberá cuidar los equipos y el material facilitado por el empleador debiendo utilizarlo exclusivamente en las actividades propias de su trabajo (Guarderas, 2013).

El teletrabajador gestionara la organización de su tiempo de trabajo. No obstante la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el código del trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades.

El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes debiendo el empleador llevar un mecanismo de control sobre el pago de horas suplementarias o extraordinarias, y se deberá pagar también la jornada nocturna de acuerdo a lo estipulado el en Código del Trabajo.

El empleador también es responsable en esta modalidad de trabajo por la seguridad y salud ocupacional de los teletrabajadores por lo tanto los lugares donde se realiza el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad previstas en la normativa vigente, debiendo también el empleador informar al teletrabajador de los reglamentos que sobre la materia disponga la empresa, siendo obligación del teletrabajador acatar y aplicar las políticas de seguridad de manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para la salud (Guarderas, 2013).

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa, de conformidad con la ley considerándose teletrabajadores únicamente a aquellos que hubiesen sido contratados o cambiados a esta modalidad mediante acuerdo escrito entre las partes (Guarderas, 2013).

2.2 Hipótesis

El Teletrabajo brinda oportunidades de generación de empleo para personas dentro de la población económicamente activa del Ecuador especialmente cuando conocen del manejo de las técnicas de información y comunicación.

2.3 Variables

Variable independiente:

El teletrabajo como nueva modalidad de trabajo en el Ecuador

Variable dependiente:

Generación de plazas de empleo a personas que manejan técnicas de información y comunicación

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.- Ámbito de Estudio

Área del Conocimiento: Ciencias Sociales, Educación y Derecho

Sub-Área del Conocimiento: Derecho

Línea: Ciencias Del Derecho, Saberes Jurídicos

Sub-Línea: Gobernabilidad y Políticas Públicas

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación por los objetivos es pura, básica o fundamental, ya que estoy adquiriendo nuevos conocimientos a través del proceso que estoy realizando, particularmente en relación al tema que estoy investigando.

Es descriptiva. - Porque he realizado una descripción de la nueva modalidad del teletrabajo en el mundo y los inicios de esta modalidad de trabajo en el Ecuador que empieza a legislarse desde agosto del año 2016.

Es analítica. - Ya que está encaminada a resolver un problema latente, cual es el alto índice de desempleo y una nueva oferta laboral a través de las técnicas de información y comunicación.

Es investigación de campo. - Puesto que se observarán datos referenciales en el lugar de los hechos, esto es en nuestro país.

El diseño es cuantitativo- Cualitativo porque en el estudio utilice cantidades números y es cualitativa porque se exponen una serie de teorías, conceptos para poder sistematizar las ideas sobre la investigación.

3.2 Nivel de investigación

Aspectos Éticos y Sociales

En el presente proyecto como aspectos éticos y sociales se puede describir los siguientes:

1. La implementación de esta nueva modalidad de trabajo la misma que esta acorde con el avance y desarrollo de las tecnologías de información y comunicación y la que responde a la globalización del mundo contemporáneo en el que vivimos.
2. Justicia y equidad. - Al determinar la Constitución del a República que el trabajo es un derecho y un deber social fuente de realización personal y base de la economía nacional, la implementación de nuevas modalidades de trabajo permitirán cubrir la necesidad de trabajo que tiene un gran porcentaje de ecuatorianos.
3. Paz social al ofertar nuevas plazas de trabajo uno de los graves problemas sociales que afecta al Ecuador esto es el desempleo y subempleo, lo cual redundara a mejorar la economía y el desarrollo personal de los ecuatorianos.

3.3 Método de investigación

Método deductivo-inductivo.- Porque estos métodos me van a permitir analizar y sustentar el tema que se va a investigar con fundamento lógico y científico. Explicando las generalidades y particularidades de todo el contenido teórico conceptual del proyecto.

Método analítico – Sintético.- Estos métodos me servirán para realizar el análisis y a la vez sintetizar cada uno de los temas que voy a investigar, así como también los conceptos, teorías y comentarios de la investigación de tipo bibliográfico.

Método descriptivo.- En varios capítulos y temas de la presente investigación voy a describir una serie de hechos, elementos y acontecimientos, particularmente todo lo que tienen relación al teletrabajo en el Ecuador.

Método histórico comparado.- realizare un estudio y análisis sobre la forma como ha evolucionado las modalidades de trabajo en el Ecuador, hasta insertarse en esta nueva modalidad que está directamente vinculada con las tecnologías de la información y comunicación.

Método Científico.- La suma de procedimientos lógicos para la investigación de las causas y de los fines del derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para la estructura de sus textos positivos y técnicos, y para la enseñanza y difusión del mismo, principio rector y obligatorio de la convivencia social en sus categorías fundamentales.

3.4 Diseño de investigación

Área de conocimiento: Ciencias sociales, Educación y Derecho.

Sub línea de investigación: Derecho

3.5 Población y muestra

La población y muestreo escogida para el presente proyecto de investigación es de 40 personas trabajadoras.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Observación.- Que permitirá identificar y observar el problema a investigarse.

Técnicas de Gabinete.- Están constituidas por las diferentes fichas, pero las que se utilizara son las fichas Bibliográficas y Nematécnicas.

Fichas Bibliográficas.- Son aquellas que me permitirán identificar la mayor cantidad de obras de consultas con los datos biográficos del autor correspondiente.

Fichas Nemotécnicas.- Son aquellas que me permitirán extraer de las obras, pensamientos, ideas y citas textuales de los tratadistas más importantes sobre el tema investigado.

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO:

La investigación de campo tiene como objetivo, recabar y recopilar información útil sobre la forma como se pretende implementar esta nueva modalidad laboral del teletrabajo en el Ecuador.

La Encuesta.- Esta técnica se aplicará para obtener información del nivel de conocimiento que tiene la población ecuatoriana sobre esta nueva modalidad laboral del teletrabajo.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.- Presentación de resultados

- 1.- ¿Sabe usted que se está implementando como nueva modalidad laboral en el Ecuador el Teletrabajo?
Si () No ()
- 2.- ¿Cree posible que a través de las herramientas informáticas y tecnológicas una persona pueda trabajar desde su casa?
Si () No ()
- 3.- ¿Considera que las tecnologías de información y comunicación se han desarrollado adecuadamente como para asegurar la eficacia del Teletrabajo?
Si () No ()
- 4.- ¿Cree que tecnológicamente existen las seguridades adecuadas como para proteger la información que se genera con el Teletrabajo?
Si () No ()
- 5.- ¿Considera que en nuestro país existen las condiciones tecnológicas como para la implementación del Teletrabajo?
Si () No ()
- 6.- ¿Considera que con la implementación del Teletrabajo como nueva modalidad laboral se crearán nuevas fuentes de trabajo?
Si () No ()
- 7.- ¿Con la implementación del Teletrabajo como nueva modalidad laboral cree que se brindara mayores oportunidades a los trabajadores jóvenes?
Si () No ()
- 8.- ¿Considera que la aplicación del Teletrabajo puede ser aprovechado específicamente por madres trabajadoras?
Si () No ()
- 9.- ¿Considera que el teletrabajo beneficiaria a las personas con discapacidad que tiene dificultad de movilización en las vías públicas?
Si () No ()

10.- ¿Considera necesaria una reforma al Código del trabajo para que se incluya al Teletrabajo como nueva modalidad laboral en el Ecuador?

Si ()

No ()

Gracias por su colaboración

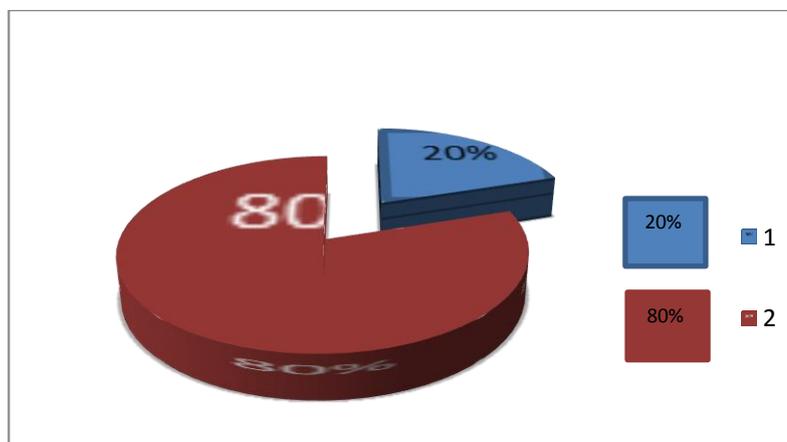
TABULACIÓN ENCUESTA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA ESCUELA DE DERECHO
Encuesta dirigida a los ciudadanos Ecuatorianos

1.- ¿Sabe usted que se está implementando como nueva modalidad laboral en el Ecuador el Teletrabajo?

CUADRO N°1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	08	20%
NO	32	80%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°1



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

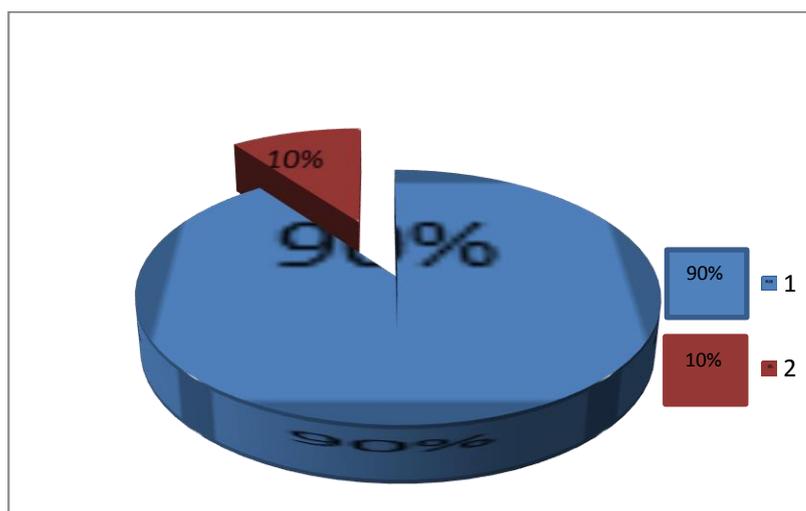
La mayoría de la población ecuatoriana todavía desconoce la existencia del Teletrabajo como una nueva modalidad laboral en el Ecuador ya que relativamente esta forma de trabajo es nueva y existe regulación a partir de agosto del 2016, y rige únicamente para el sector privado, pues el Ministerio de Trabajo no ha hecho una divulgación de este tema.

2.- ¿Cree posible que a través de las herramientas informáticas y tecnológicas una persona pueda trabajar desde su casa?

CUADRO N°2

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	90%
NO	04	10%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°2



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

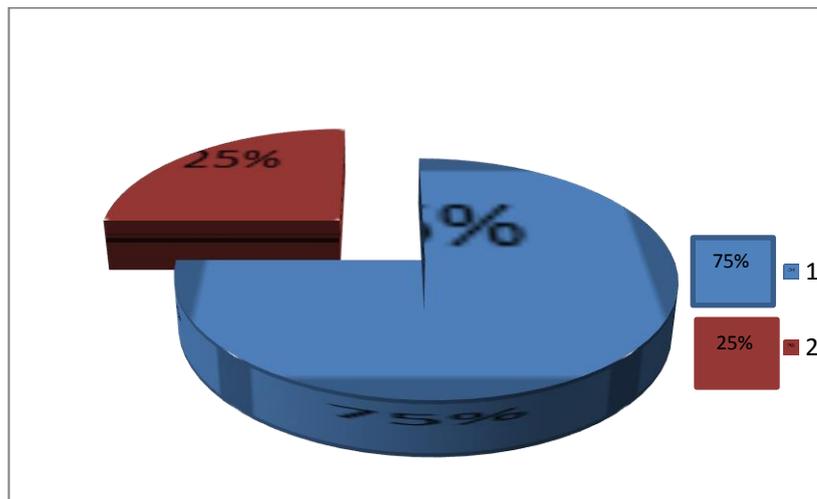
Es lógico pensar que en pleno siglo XXI época de dar auge y desarrollo de las comunicaciones y cuando un gran porcentaje de la población ecuatoriana utiliza las herramientas tecnológicas, es evidente el pretender que las mismas sean aplicadas también en actividades laborales.

- 3.- ¿Considera que las tecnologías de información y comunicación se han desarrollado adecuadamente como para asegurar la eficacia del Teletrabajo?

CUADRO N°3

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	75%
NO	10	25%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°3



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

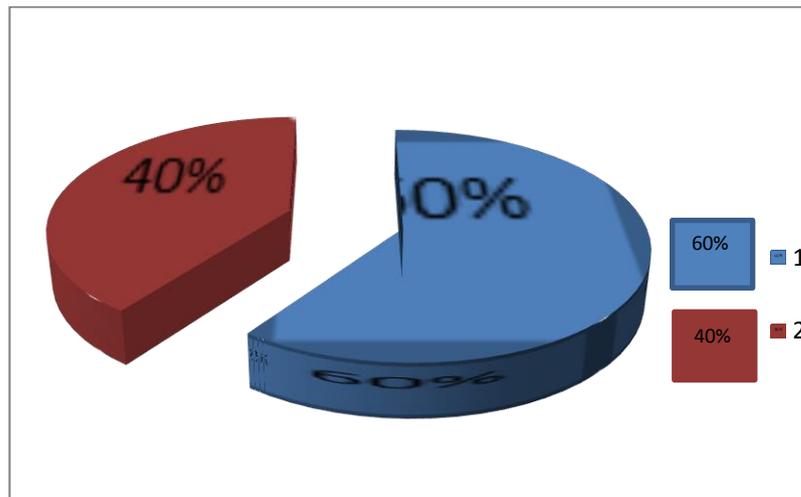
Si bien es cierto en el Ecuador a más de la empresa pública de telecomunicaciones existen empresas privadas que ofertan el servicio de internet y una serie de herramientas informáticas y tecnológicas por lo que gran parte del territorio nacional utilizan la tecnología del internet como parte de los servicios básicos en sus domicilios.

4.- ¿Cree que tecnológicamente existen las seguridades adecuadas como para proteger la información que se genera con el Teletrabajo?

CUADRO N°4

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	60%
NO	16	40%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°4



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

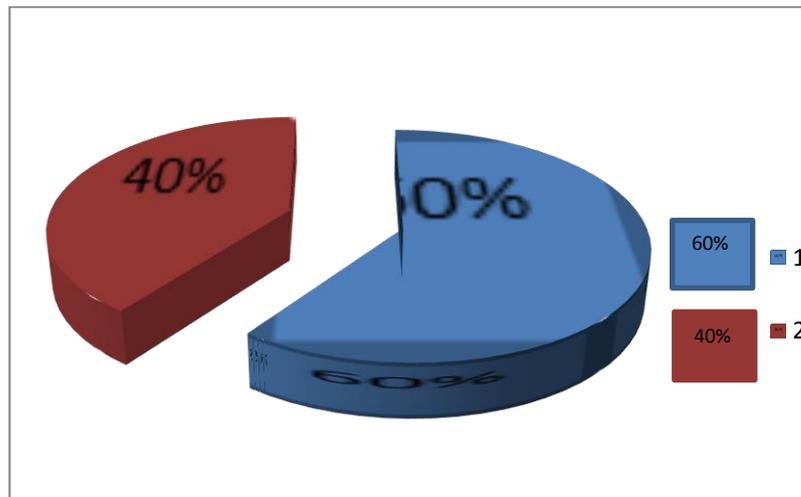
Hay un considerable porcentaje que desconfía de las seguridades que puedan existir para el desarrollo de la información que genera el teletrabajo, y esto se explica por las filtraciones de información que muchas veces es considerada reservada y por la manipulación que pueden realizar los hackers a las herramientas tecnológicas e informáticas a través de las cuales se realiza el teletrabajo.

5.- **¿Considera que en nuestro país existen las condiciones tecnológicas como para la implementación del Teletrabajo?**

CUADRO N°5

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	60%
NO	16	40%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°5



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

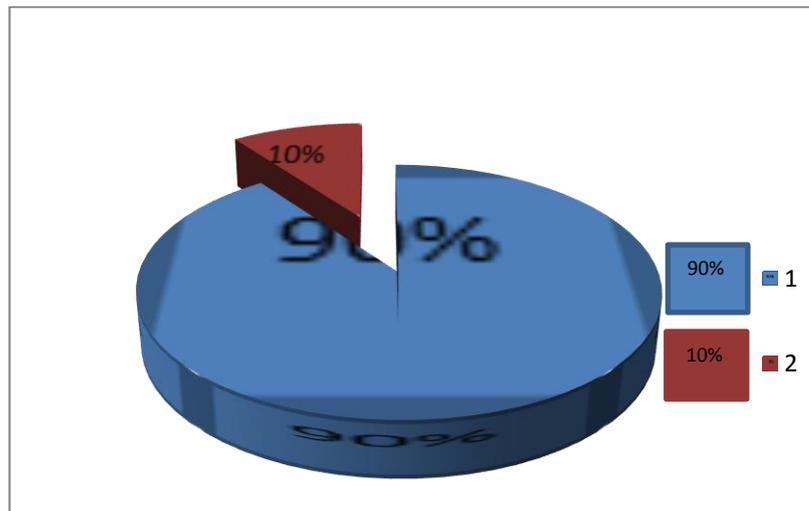
Siendo la tecnología en los momentos actuales un mecanismo que contribuye para el desarrollo personal y profesional y siendo las tecnologías informáticas los instrumentos principales que permiten la comunicación y la interconexión entre diferentes personas el país hasta el momento ha generado condiciones para que pueda aplicarse esta modalidad de trabajo en los diferentes estamentos.

6.- ¿Considera que con la implementación del Teletrabajo como nueva modalidad laboral se crearán nuevas fuentes de trabajo?

CUADRO N°6

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	90%
NO	4	10%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°6



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

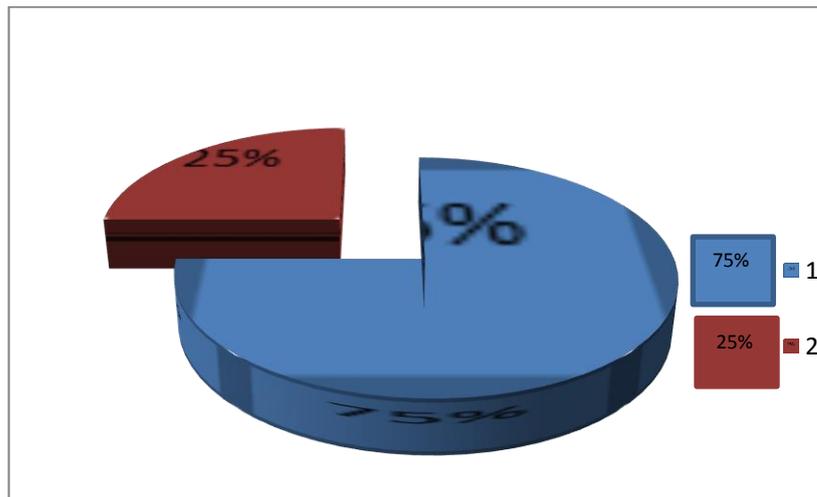
Es indudable que al generarse una nueva modalidad de trabajo paralelamente se estarán generando nuevas oportunidades de trabajo especialmente para las nuevas generaciones quienes como parte de su formación escolar y profesional adquieren las destrezas y habilidades para el manejo de las tecnologías informáticas y de comunicación.

7.- ¿Con la implementación del Teletrabajo como nueva modalidad laboral cree que se brindara mayores oportunidades a los trabajadores jóvenes?

CUADRO N°7

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	75%
NO	10	25%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°7



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

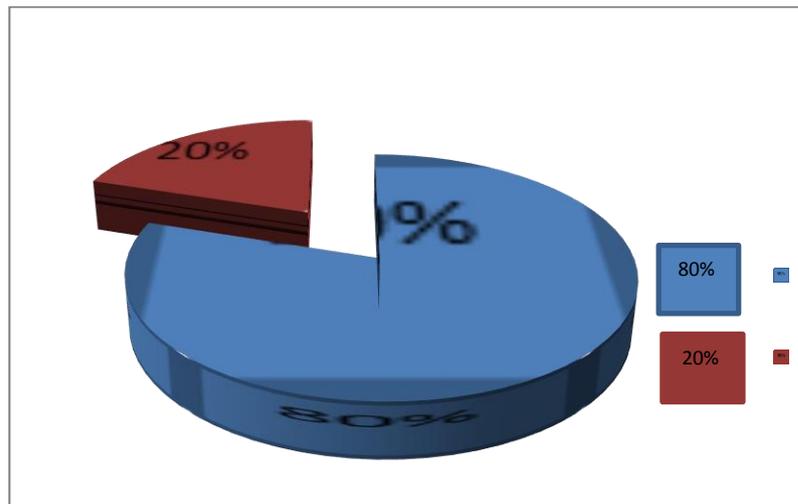
Es una gran oportunidad para las nuevas generaciones ya que son especialmente los jóvenes los que manejan paquetes y herramientas informáticas y los que utilizan de manera más frecuente las herramientas tecnológicas, ya que inclusive son utilizadas desde su formación estudiantil al vincularse a los centros de enseñanza mediante plataformas virtuales que vinculan a las personas a través de estas técnicas de información y comunicación.

8.- ¿Considera que la aplicación del Teletrabajo puede ser aprovechado específicamente por madres trabajadoras?

CUADRO N°8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	80%
NO	8	20%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°8



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

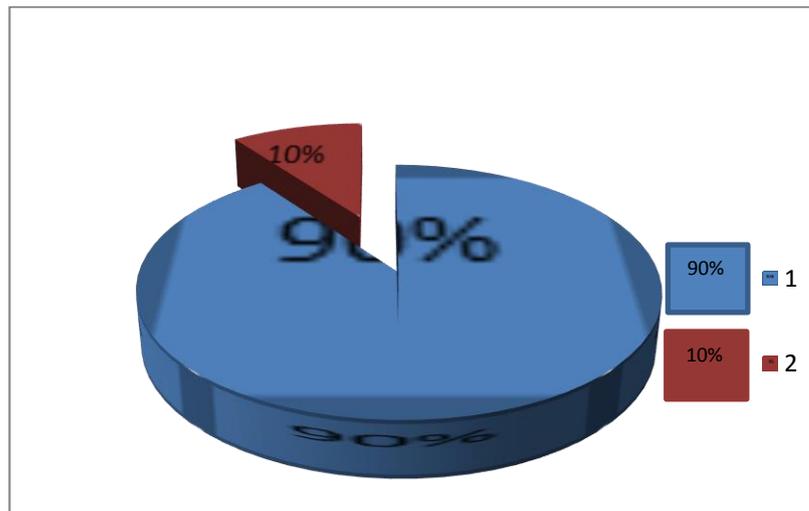
El teletrabajo constituye una gran oportunidad para las madres trabajadoras sobre todo cuando tiene hijos pequeños y cuando no tienen personas a quien pueden confiar el cuidado de los mismos, pues desde su casa y a través de una computadora y del internet puede prestar servicios en determinadas labores sin la necesidad de abandonar a sus pequeños hijos en guarderías o en otros sitios destinados al cuidado de menores.

9.- **¿Considera que el teletrabajo beneficiaría a personas con discapacidad que tiene dificultad de movilización en las vías públicas?**

CUADRO N°9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	90%
NO	4	10%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°9



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

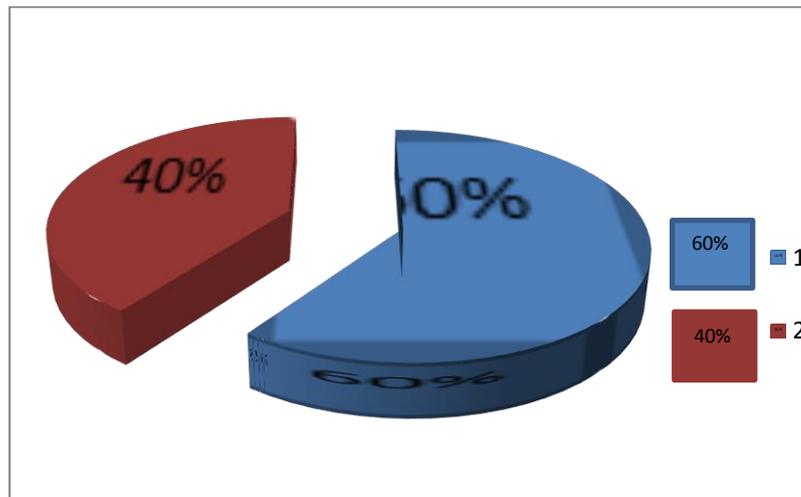
Muy a pesar de que se ha logrado una inserción laboral para las personas con discapacidad en el Ecuador, sin embargo muchas personas que tienen discapacidad física sobre todo tienen gran problema para moverse en las vías públicas, ya que no todas las ciudades en el Ecuador cuentan con instalaciones, andenes, señalizaciones que permitan y ayuden a una adecuada movilización de las personas con discapacidad.

- 10.- ¿Considera necesaria una reforma al Código del trabajo para que se incluya al Teletrabajo como nueva modalidad laboral en el Ecuador?

CUADRO N°10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	60%
NO	16	40%
TOTAL	40	100%

GRAFICO N°10



Fuente: Ciudadanos del Ecuador

Elaborado por: María Concepción Solano

Análisis:

Partiendo del criterio de que las leyes deben responder a un requerimiento o necesidad social es evidente la actualización del Código del Trabajo incorporando disposiciones legales que normen y regulen las actividades laborales que se van desarrollando conjuntamente con el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

4.1 Beneficiarios

Beneficiarios Directos.- Los beneficiarios directos del presente proyecto son los trabajadores del Ecuador.

Beneficiarios Indirectos.- Empleadores y la ciudadanía y sociedad en general.

4.2 Impacto de la investigación

La necesidad imperiosa de que en el Ecuador se actualicen las Leyes Laborales y sobre todo se dicte un nuevo Código del Trabajo que está vigente desde 1938, hace que los futuros profesionales del derecho nos interese en tratar temas innovadores y sobre todo cuando estos temas están relacionados con las tecnologías de la información y comunicación, como es el Teletrabajo que se constituye en un tema relevante e importante para la actividad laboral Ecuatoriana y que beneficiara de manera directa tanto a empleadores como trabajadores.

4.3 Transferencia de resultados

El presente trabajo investigativo constituye el punto de partida para generar el análisis, la discusión sobre un tema innovador que ha sido ya incorporado como modalidad laboral en otras legislaciones especialmente en Europa, y que paulatinamente pretende irse implementando en América Latina y en el Ecuador que a partir de agosto del año 2016 mediante un Acuerdo Ministerial ha implementado las normas de aplicación del Teletrabajo sobre todo en las empresas del sector privado. Esta investigación también se constituirá en un insumo de carácter jurídico que será mecanismo de consulta para estudiantes y profesionales del derecho que se constituirá en un aporte de la evolución que tiene el derecho unido a la evolución también de las herramientas informáticas y de la tecnología de la comunicación, pues con esta investigación pretendo motivar el debate sobre este tema innovador y que en un corto tiempo será incorporado definitivamente como una nueva modalidad de trabajo en nuestra legislación laboral.

5.- CONCLUSIONES

- El Teletrabajo es una opción que a mediano plazo podrá dar resultados importantes, sus características le dan un giro a lo que actualmente se aplica en el ámbito laboral para emplear personas con y sin capacidades especiales, mujeres embarazadas etc.
- Grandes potencias mundiales como Estados Unidos, Francia, Alemania y otros países de Europa ya pusieron en práctica esta modalidad desde hace varios años, y los resultados han sido muy buenos. Se ha podido ayudar a personas con capacidades especiales, estudiantes y profesionales a formar parte del mundo laboral, manejando su tiempo, y actividades de forma responsable, trabajando por objetivos, y haciendo uso de las TICs necesarias para desarrollar un trabajo óptimo.
- El teletrabajo es considerado una herramienta efectiva para mermar los niveles de desempleo y a la vez colaborar con el desarrollo de las empresas, siendo su alcance social el principal motivo de su aplicación, ya que son en mayor proporción las personas con capacidades especiales, estudiantes, amas de casa quienes obtienen grandes beneficios de este tipo de trabajo.
- Progresivamente se está implementando en el Ecuador la nueva modalidad del teletrabajo habiéndose iniciado en las empresas del sector privado y existiendo ya una regulación para ello.

6.- RECOMENDACIONES

- Presentar, a las Cámaras de Comercio del país, el Teletrabajo como una herramienta de generación de empleo y de brindar oportunidad de generación de plazas de trabajo para personas que por su condición de escasos recursos, discapacidad, género, condición social, etc., no ha podido acceder a un empleo. En la presentación se deberán mostrar las ventajas y desventajas del teletrabajo para la empresa y las ventajas y desventajas del teletrabajo para los teletrabajadores.
- Divulgar a la sociedad en general las ventajas y desventajas del teletrabajo, mediante documentales televisados o algún otro tipo de campaña de difusión, para incentivar a los trabajadores y empleadores a optar por esta nueva modalidad de trabajo.
- Realizar, difusiones en todas las provincias, talleres de capacitación dirigidos a empleadores y personas trabajadoras, de manera que en el mediano plazo se conozca en detalle al Teletrabajo y forma correcta de aplicarlo, gestionarlo y mantenerlo.
- Incorporar el Teletrabajo, como uno de los temas a tratar en las Universidades, especialmente en las carreras de derecho y administrativas. De esta manera los futuros profesionales tendrán muy claro todo acerca de esta herramienta.

7.- BIBLIOGRAFÍA

2008., L. 1. (2008). Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012. Bogotá - Colombia: Publicada en el Diario Oficial 47052.

37695-MP-MTSS., D. N. (2013). Gaceta Nro. 98. San José-Costa Rica: Publicada en la Gaceta Nro. 98.

Armando, G. J. (2010). Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires- Argentina. Buenos Aires - Argentina: 7Grisolia Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires- Argentina, Editorial AbeledoPerrot, Sexta Edición, 2010, p.93.

Bilbao, G. (diciembre de 2014). ESTUDIO LEGAL Y DOCTRINARIO DEL TELETRABAJO EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO Y PROPUESTA DE SU IMPLEMENTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. Quito, Pichincha, Ecuador: Tesis Pontificia Universidad Católica del Ecuador Repositorio 13J01.001703.

Definición. (2017). *Definición de Producción*. Obtenido de <https://definicion.mx/produccion/>

Definición. (2017). *Definición de Trabajador*. Obtenido de <https://definicion.mx/trabajador/>

Fice, G. (15 de marzo de 2014). *Teletrabajo*. Obtenido de Gaceta Universitaria: <http://www.gestofice.com/Privado/Teletrabajo.htm>

Gray Mike, H. N. (1995). El teletrabajo. Madrid - España: 5Gray Mike, Hodson Noel, Gordon Gil. El teletrabajo, Madrid-España, Editorial Fundación Universidad, año 1995.

Guarderas, C. (15 de diciembre de 2013). ESTUDIO LEGAL Y DOCTRINARIO DEL TELETRABAJO EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO Y PROPUESTA DE SU IMPLEMENTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. Quito, Pichincha, Ecuador.

IES, C. (14 de enero de 2014). *Tecnología, definición*. Obtenido de <http://iescantabria.com/Tecnolog%C3%ADa/tecnologia-2/>

Killa, A. (11 de marzo de 2009). *Definición de Técnica*. Obtenido de <http://angelikilla-lau.blogspot.com/2009/03/definicion-de-tecnica.html>

León, M., Ponce, J., Troya, P., & Velasco, M. (2000). Ecuador: Crisis y Protección Social. Quito, Pichincha, Ecuador.

Lovato, C., & Alejandra, S. (10 de abril de 2013). El Teletrabajo como generador de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en el Ecuador. Guayaquil, Guayas, Ecuador.

Perez Porto, J., & Gardey, A. (2008-2017). *Definición de Profesional*. Obtenido de <http://definicion.de/profesional/>

Press, O. U. (2017). *Definición de ejecución en Español*. Obtenido de <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/ejecucion>

Press, O. U. (2017). *Definición de empresa en Español*. Obtenido de <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/empresa>

Press, O. U. (2017). *Salario*. Obtenido de <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/salario>

Román, P. G. (2012). *Altisencitados en El Teletrabajo*. Obtenido de <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm>

Ruiz, C. (2004). Políticas sociolaborales. En *Un enfoque pluridisciplinar*. Catalonia-España: UOC.

teleformación, C. d. (2017). *Qué es el Teletrabajo*. Obtenido de http://www.caminandoutopias.org.ar/institucional/que_es_el_teletrabajo.php

Teletrabajo. (2008). *Definición de Teletrabajo*. Obtenido de <http://teletrabajo.8manos.in/conceptos-clave/definicion/definicion/>

Thibaut, A. J. (2001). El teletrabajo. Análisis Jurídico-laboral. Madrid - España: CES

Venemedia. (2014). *Definición de Remuneración*. Obtenido de <http://conceptodefinicion.de/remuneracion/>

Wikipedia, L. e. (2017). *Eletrabajo*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Especial:Citar&page=Teletrabajo&id=98665084>

Wikipedia, L. E. (4 de mayo de 2017). *Jornada de trabajo*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Jornada_de_trabajo

Wikipedia, l. e. (18 de mayo de 2017). *Telecomunicación*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Especial:Citar&page=Telecomunicaci%C3%B3n&id=99232880>

ANEXOS



