



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE  
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

**ESTUDIO DEL TELETRABAJO Y SU IMPACTO JURÍDICO EN EL  
PROCESO DE LIQUIDACIÓN DEL CONSORCIO VACHAGNON, BIENIO  
2009-2011**

**Proyecto de investigación previo a la obtención al título de Abogado  
de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador**

Tutor

**MSc. Otto Cevallos Mieles**

Egresado:

**Angel David Cabrera Macías**

**2012**

**Guayaquil – Ecuador**

# Agradecimiento

*Agradezco principalmente a Dios por darme la vida, mantenerme con la salud emocional y física necesaria para la realización de mi proyecto.*

*A mis padres; por sus constantes consejos para no desmayar en esta ardua carrera universitaria.*

*En general a mi familia por ser quienes estuvieron conmigo, en especial a mis hermanos quienes también me dieron aliento en los momentos más difíciles.*

*Y para mis amigos a quienes siempre llevaré presente en mi mente por estar en todo momento; en risas, así como en las circunstancias más adversas.*

# Dedicatoria

Dedico este proyecto a mi familia, en especial a mi mamá porque sé que estará muy feliz de verme alcanzar esta nueva meta propuesta hace ya más de 6 años, también porque ha estado en todos los momentos y ha sido un pilar importante para mi formación en valores.

Dedico a mi papá porque su formación en ética profesional fue imprescindible para desarrollarme

como un excelente estudiante y ahora cumpliendo el objetivo de ser un profesional de bien.

## **CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Guayaquil, 24 de Abril del 2012

**ANGEL DAVID CABRERA MACIAS**, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo de los criterios y opiniones que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y normativa Institucional vigente.

***Angel David Cabrera Macías***

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Guayaquil, 24 de Abril del 2012

OTTO CEVALLOS MIELES, certifico que la Tesis Titulada “**ESTUDIO DEL TELETRABAJO Y SU IMPACTO JURÍDICO EN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN DEL CONSORCIO VACHAGNON, BIENIO 2009-2011**”, ha sido elaborado por el Señor ANGEL DAVID CABRERA MACIAS, bajo mi tutoría y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el tribunal Examinador, que se designe al efecto.

**MSc. Otto Cevallos Mieles**  
**Tutor**

## ***INDICE***

	Pág.
Sinopsis .....	1
 <b>CAPÍTULO I</b>	
1. Marco Teórico	
1.1 Definición del Problema de Investigación .....	7
1.2 Contexto del Problema .....	8
1.3 Justificación .....	12
1.4 Objetivos: General y Específicos .....	13
1.5 Intencionalidad de la investigación .....	13
1.6 Diagnostico .....	15
1.7 Diseño de la Investigación .....	21
1.8 Métodos de la Investigación. ....	21
 <b>CAPÍTULO II</b>	
2. Marco Metodológico	
2.1.1 Fundamentación Teórica .....	23
2.1.2 El Teletrabajo en la Empresa .....	25
2.1.3 Mujer y el Teletrabajo .....	26
2.1.4 Personas Discapacitadas y el Teletrabajo .....	27
2.1.5 Ventajas del Teletrabajo .....	28
2.1.6 Ventajas del Teletrabajador.....	29
2.1.7 Ventajas para la empresa .....	30
2.1.8 Desventaja del Teletrabajo .....	31
2.1.9 Desventaja del Teletrabajador.....	31
2.1.10 Desventaja de la empresa. ....	31
2.1.11 Beneficios del Teletrabajo. ....	32
2.11.1 Teletrabajador .....	32
2.11.2 A nivel Estatal .....	32

2.12	Diferencia con el trabajo habitual .....	33
2.13	Tipología del Teletrabajo.....	34
2.13.1	Dependiendo del elemento locativo.....	34
2.14	Tipología del Teletrabajo en función de su U Calificación Jurídica .....	37
2.14.1	Teletrabajo por Cuenta Ajena .....	37
2.14.2	Teletrabajo por Cuenta Propia.....	39
2.15	Modalidades de Teletrabajo .....	39
2.16	¿Cómo se Teletrabaja? .....	41
2.16.1	¿En qué podemos Teletrabajar? .....	41
2.16.2	El entorno y los trabajadores .....	42
2.17	Fundamentación Histórica .....	45
2.18	Influencia del Teletrabajo en la Sociedad .....	47
2.19	La seguridad social y salud en el trabajo.....	51
2.19.1	Aspectos Generales frente a la Seguridad Social.....	51
2.19.2	Riesgos Profesionales .....	52
2.19.3	Accidente de Trabajo .....	53
2.19.4	Enfermedad Profesional .....	54
2.20	Implicaciones económicas y sociales del trabajo .....	54
2.20.1	El Auge de las Telecomunicaciones .....	54
2.20.2	La Cultura de la Eficiencia.....	55
2.20.3	Incremento de la Productividad .....	55
2.20.4	Reducción de Costos.....	56
2.20.5	Alternativa de Trabajo.....	56
2.21	Fundamentación Legal .....	58
2.22	La sociedad de la Información y el Teletrabajo en Ecuador .....	63
2.23	Reforma al Código del Trabajo según el Consultor peruano Enrique Marín. ....	66
2.24	Gestión del E-Trabajo en el contexto Empresarial Ecuatoriano.....	67

## CAPÍTULO III

3. Validación del Proyecto.....	76
3.1 Validación de la Proyecto por el Ing. Sist. Boris	
Vulgarin Flores.....	76
3.1.1 Análisis Económico de los Telecentros.....	76
3.1.2 Análisis de la Demanda de Internet en Ecuador.....	79
3.1.3 Análisis de la Oferta de Internet en Ecuador.....	81
3.1.4 Tarifas de acceso a internet en Ecuador.....	84
3.1.5 Proyecciones.....	84
3.1.6 Situación actual de la infraestructura de acceso a redes Internacionales en el Ecuador.....	85
3.1.7 Salida por el Sur.....	87
3.1.8 Salida por el Norte.....	87
3.1.9 Construcción de una nueva salida.....	87
3.1.10 Conclusiones y recomendaciones.....	89
3.1.11 Estadísticas acerca del uso de Internet en Ecuador.....	90
3.1.12 Frecuencia de uso de la cuenta de internet.....	90
3.1.13 Equipo o equipos que utiliza para acceder a internet.....	91
3.1.14 Tiempo que utiliza internet al día.....	91
3.1.15 Cantidad de personas que utilizan su cuenta de internet.....	92
3.1.16 Tiempo que utiliza internet en su domicilio en una semana promedio.....	92
3.1.17 Fin principal o mayoritario al acceder a internet.....	93
3.1.18 Requisitos para ser teletrabajador.....	93
3.2 Validación del proyecto por el Abogado Eduardo Cabrera Cabrera.....	94
3.3 Validación del proyecto por la Abogada Gabriela Franco San Lucas.....	97
3.3.1 Aspectos estrictamente legales.....	98
3.3.2 Ventajas y desventajas.....	99

**CAPÍTULO IV**

4. Conclusiones y Recomendaciones .....	104
---	-----

**CAPÍTULO V**

5. Propuesta para la solución del Problema.....	107
5.1 Reforma al Código del Trabajo Ecuatoriano. ....	109
6. Bibliografía .....	115

## **Sinopsis**

Este proyecto de investigación trata sobre una nueva modalidad de trabajo en el Ecuador que se denomina “El Teletrabajo” que se está dando con lentitud en nuestro país, inclinándose más por iniciativa por cuenta propia que como modalidad de trabajo.

El Ecuador no es ajeno a dicha tendencia, aunque existen limitaciones en la legislación laboral en las formas de supervisión y cumplimiento de horarios entre empresa y trabajadores.

El teletrabajo o teleservicio, es un tipo de labor a distancia, que se genera desde el lugar que el empleado o la empresa determine (que puede ser el hogar); se afirma que este sistema es incluyente, sobre todo, para discapacitados, madres que sostienen el hogar, personas de la tercera edad o jóvenes que necesitan flexibilidad con el tiempo; Aunque no se tienen cifras oficiales sobre cuántos ecuatorianos trabajan a distancia, se calcula que entre 20.000 y 30.000 personas se encuentran inmersas en esta actividad.

Las actividades que más se han favorecidos con esta modalidad de trabajo, son entre otras el sector financieras, comercial, turismo, entre otras, de la misma forma, las profesiones que mayor afinidad tienen con este sistema son el telemercadeo, el desarrollo de tecnologías de sistemas, diseño gráfico y de páginas electrónicas, entre otras. Existen compañías nacionales que sirven como contacto de firmas domiciliadas en el extranjero (Argentina, España o Estados Unidos) que requieren de teletrabajadores fuera de sus fronteras.

En Ecuador las compañías que ya aplican esta modalidad de trabajo son la Primax (Ex Shell), HP, Intel, Compañía de Seguros Ecuatoriano Suiza, Seguros Equinoccial y Tecnogroup; y a medida del avance de la tecnología y la globalización, los esquemas clásicos de trabajo dejaron de ser la única opción en el mercado laboral, como consecuencia de esto y otras alternativas como es el teletrabajo que se están adaptando a las necesidades de trabajadores y empleadores a nivel mundial.

De esta manera la relación puede darse también de manera directa a través de bolsas de empleo nacionales y regionales que hacen que el contacto sea directo entre la empresa extranjera o nacional.

La Organización de Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos y la Organización Interamericana del Trabajo, son entre otros los escenarios en los cuales varios países han dado respuesta de esta nueva modalidad de trabajo y sumado a la oferta libre de conexión del internet, ha llevado que países como el nuestro, de manera empírica se integre al trabajo a distancia.

Esta nueva modalidad de trabajo trajo como consecuencia una inestabilidad en el aspecto laboral por parte de los teletrabajadores, ya que no están amparados por una norma legal alguna y además no gozaban de ningún beneficio que estipula el Código del Trabajo. Por ello resulta indispensable y que para que esto no se produzca sino mas bien se lo inserte en el ámbito laboral, en todos sus derechos, toda vez que esta modalidad de trabajo se ajuste a los términos de la relación laboral, contemplada en el Art. 8 del código del trabajo ***“Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud de la cual una persona se compromete 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”***

Ante lo cual se hace necesario proponer objetivos y metas como:

- Analizar la problemática jurídica de la modalidad de trabajo y sugerir e implementar mecanismos legales para su aplicación.
- Sugerir e implementar mecanismos legales para su aplicación.
- Recopilar información teórica sobre el teletrabajo.
- Determinar los beneficios del teletrabajo para las personas con discapacidad física, mujeres o personas que por alguna razón no pueden estar fuera de sus hogares mucho tiempo; y,
- Diseñar una propuesta de Reforma al Código del Trabajo que regule el teletrabajo.

## CAPÍTULO I

### 1.- MARCO TEÓRICO

Desde el principio de los tiempos, las civilizaciones han quedado estructuradas, en gran parte, alrededor del concepto de trabajo, desde que el hombre cazador y recolector del Paleolítico, pasando por el agricultor sedentario del Neolítico, el artesano del Medioevo y hasta el trabajador de cadena de producción de nuestro tiempo, este concepto ha sido y es una parte esencial e integral de nuestra existencia y de nuestra identidad<sup>1</sup>.

Hoy nos encontramos inmersos en profundos cambios tanto en nuestro entorno como en las nuevas realidades socio-políticas y económicas, a las cuales el derecho laboral no ha escapado. Éste ya no es más el centro de las teorías sociales y más bien las crisis a las que se ha enfrentado, han hecho que emerjan corrientes intelectuales en su entorno que incluso se atreven afirmar su desaparición en un futuro cercano<sup>2</sup>.

Efectivamente, en la segunda mitad del siglo XIX, se produce una ruptura de las ciencias sociales holistas y la economía neoclásica individualista y se traspasa a un sistema de mercado para luego pasar a la instauración de instituciones que regulan la relación capital-trabajo y organización de obreros<sup>3</sup>. A finales del período se extienden los análisis a los servicios modernos y hacen que se vuelvan lógicas y esperables las constantes críticas a la sociedad capitalista y con ellas a las formas de producción y de trabajo<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Simon, HA..The impact of compute ron Management, presentado en la Decima Quinta conferencia mundial de la CIOS, Tokio, Japón, 1969.

<sup>2</sup> Flora Lewis afirma que la sociedad industrial ha hecho del trabajo un elemento de identidad “Eres lo que es tu Trabajo”.

<sup>3</sup> Jeremy, R. El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era, Paidós Ibérica S.A., 1997.

<sup>4</sup> Vid Palomeque López, M.C y Alvarez de la Rosa, M, Derecho del Trabajo, Séptima edición, Centro de Estudios Ramón Areces S.A., 1999, p.61.

En los inicios de los ochenta, cuando el neoliberalismo entra en el escenario mundial y se instaura como una formación económica alternativa a la keynesiana y a la teoría del Estado Benefactor; se opera un cambio en los terrenos de encuentro entre capital y trabajo.

Con ello se alteran claramente los sistemas de relaciones industriales, los sindicatos comienzan a tener menos injerencia en las decisiones políticas, económicas, laborales y de seguridad social, se reestructuran la producción y los mercados de trabajo, cambian las relaciones de poder dentro de los procesos de producción; también decaen las ideologías relacionadas con el movimiento obrero, en especial con los de corte comunista y sus utopías de una organización social alternativa<sup>5</sup>.

Todos estos cambios influyen en el replanteamiento de la importancia del trabajo en la sociedad. Se deja de pensar en su centralidad, dentro del conjunto de las relaciones sociales y como fuente de identidad colectiva<sup>6</sup>, y se plantea su futuro mediante el examen exhaustivo de las nuevas manifestaciones laborales emergentes y sus transformaciones actuales. Se estudian los cambios que se operan en el nivel tecnológico, de organización, de relaciones laborales entre otros y disminuye el interés por el obrero, no así por el trabajo<sup>7</sup>.

A pesar de que existen teorías optimistas que ven los nuevos sistemas de producción como una forma de liberar el trabajo humano de la rutina, el control y, por qué no, de la esclavitud; también hay quienes se empeñan en manifestar sus oscuras posiciones tratando de convencernos de la posible desaparición de la sociedad del trabajo. Jeremy Rifkin trata de cerrar aún más estas posiciones asegurando que el derecho laboral se encuentra en una “*fase terminal*” producto de la revolución tecnológica. Rifkin afirma que las tecnologías y las telecomunicaciones están teniendo fuertes impactos en el mercado laboral y en las economías nacionales,

---

<sup>5</sup> Moore, H.L. “The future of work”, *British Journal of Industrial Relationship*, num. 33, 1995, Diciembre, 4.

<sup>6</sup> Al respecto Véase. Anglietta, M.A. *Theory of Capitalist Regulation*, Left Review Books, London, 1979.

<sup>7</sup> Habermas, J. *The Theory of Communicative Active*, Beacon Press, Boston, 1984.

las cuales da como resultado a una tercera revolución industrial. Estima que los trabajadores cada vez son menos necesarios para producir los bienes y servicios, lo que produce un enfrentamiento entre dos bloques irreconciliables: «una nueva elite cosmopolita de «analistas simbólicos» que controlan las tecnologías y las fuentes de producción y el creciente grupo de trabajadores despedidos...»<sup>8</sup>.

Sin embargo, y apartándome de estas concepciones pesimistas considero que el trabajo, y con él la rama que lo regula, no tiende a desaparecer sino a transformarse. Es así como los «dogmas» laborales cambian constantemente y se adaptan a nuevas condiciones para lograr un equilibrio entre el poder político, económico y social. Hablamos entonces, más bien, de una de flexibilización en los medios de producción y de las normas jurídicas que la regulan<sup>9</sup>. Es posible afirmar que el análisis «... no va a estar tanto en el «qué» -qué cambia, qué se transforma, qué se pierde- sino en el «cómo» -ley, negociación, acuerdos individuales- y en el «a cambio de qué» -como contrapartidas equilibradoras»<sup>10</sup>.

Se abre así, un debate sobre las «nuevas formas de organización de trabajo»; partiendo de un cambio fundamental que se detecta pasando de los procesos de evolución del sistema de producción fijo a los flexibles y abiertos en el desarrollo organizativo. El trabajo debe ser entonces más elástico, amoldándose más a las crecientes necesidades de los trabajadores.

El origen de ese debate se centra en los denominados «procesos de innovación tecnológica» basados en la generalización de la información y la comunicación<sup>11</sup>. Estos nuevos procesos repercuten directamente en el ámbito comercial y, por medio de ellos, se logra el acercamiento de los sectores productivos que antes se situaban en diferentes mercados. Habrá, por ende, una implicación de la

---

<sup>8</sup> Consecuencia de esto son las diferentes teorías que se manifiestan durante los años ochenta y noventa, por ejemplo: regulacionismo (Amin, 1994), especialización flexible (Sabel, 1982; Sabel y Zeitlin, 1985)

<sup>9</sup> Jeremy, R. Op.Cit., pág.19.

<sup>10</sup> Monoreo, P. Algunos reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho de Trabajo. Madrid, 1996, p.30

<sup>11</sup> Sagordy Bengoechea, JA. “Cuestiones Actuales del Derecho de Trabajo”, Estudio ofrecido por los Catedráticos Españoles al Profesor Manuel Alonso Oleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, p. 264.

tecnología en el ámbito comercial que conlleva a un replanteamiento en la estructura productiva de la empresa, que se convierte en una fuente de transformación de las nuevas realidades sociales; como por ejemplo el replanteamiento de una nueva distribución del tiempo de trabajo y la incorporación de una nueva organización de producción y de consumo<sup>12</sup>. Esa «*desmaterialización*» del proceso productivo provoca, a su vez, una alteración en los procesos de trabajo.

Se requiere sostener, un nuevo modelo laboral que se adapte al uso de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones y a esa flexibilización laboral seguida de una descentralización en el propio seno de la empresa. Este nuevo modelo, ya en la década de los sesenta, fue mencionado por el profesor Norbert Wiener, pero no fue sino hasta 1973, cuando el norteamericano Jack Niells aporta la primera concepción real de esta nueva forma laboral, denominándola: «*telecommuting*»<sup>13</sup>. Con ella hacía alusión a la actividad laboral llevada a cabo por una persona desde su domicilio gracias a las posibilidades que ofrecen la informática y las telecomunicaciones<sup>14</sup>. Actualmente, desarrollado: teletrabajo.

El teletrabajo se convierte así, para las empresas, en “*una nueva forma de organización laboral*” que les permite flexibilizar sus medios productivos en tres áreas fundamentales: en el tiempo y número de trabajadores (flexibilidad cuantitativa), en la polivalencia funcional del empleado (flexibilidad cualitativa) y, finalmente, en los costos globales de producción (flexibilidad salarial). Surge, como producto de la transición de la sociedad industrial a la de la información, convirtiéndose en una nueva modalidad de trabajo y como una nueva opción frente al viejo trabajo a domicilio. No hay duda de que este tema constituye una materia de estudio actual; pues ya estamos inmersos en esta nueva era de la información, que requiere, necesariamente, que podamos entender los nuevos medios laborales que van surgiendo ante esta “*tercera ola*” que nos arrastra inexorablemente.

---

<sup>12</sup> Pradas Montilla, R. “Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías”, DL, 1997-II. 53.

<sup>13</sup> Entiéndase tiempo de trabajo como una mejor distribución del tiempo que se dedica a la actividad retributiva.

<sup>14</sup> Niells, J. The Telecommunication-transportation trade off. Opinions for Tomorrow and today, Jala International, California, 1973.

**“ESTUDIO DEL TELETRABAJO Y SU IMPACTO JURÍDICO EN EL  
PROCESO DE LIQUIDACIÓN DEL CONSORCIO VACHAGNON, BIENIO  
2009-2011**

**1.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

En la sociedad contemporánea, la injerencia de las tecnologías en la informática, han tomado un protagonismo fundamental en los últimos años, por ello, en muchos países se han desarrollado nuevas modalidades de trabajo, para aprovechar la tecnología de la informática que en definitiva a causado una verdadera revolución como la que ya sufrió el mundo en el siglo XIX con la revolución industrial. En nuestro país que no puede ni debe ser la excepción, se encuentra en forma incipiente, esta nueva modalidad de trabajo como es el Teletrabajo, la cual no tiene una ubicación definida en nuestra legislación, por ello la importancia de este proyecto el de conocer, resolver y sugerir soluciones a la problemática que pudiera originar esta modalidad de trabajo.

En nuestro país el tema objeto de este proyecto, no se encuentra tratada como tal en nuestra legislación laboral y no por ello debe dejársela de enfocar, toda vez que, en la realidad y en la práctica, se desarrolla en forma desordenada; esto es, sin que exista ninguna norma que regule la referida modalidad, la misma que establecería los límites, formas, clases, para evitar los abusos que pudieren a cometerse tanto del teletrabajador y el empresario que se beneficia de dicho trabajo.

El análisis a desarrollarse, tendrá en primer lugar por una parte el reconocimiento de esta modalidad de trabajo en nuestra legislación y en segundo lugar el establecimiento y la compaginación de la referida modalidad de trabajo, en tercer lugar la expedición de normas en nuestro Código del Trabajo, que permitan normar esta modalidad con sus características propias y peculiares en nuestra legislación laboral.

Respecto sobre la delimitación de este proyecto será en el área jurídica, campo del proceso de liquidación del Consorcio del Consorcio Vachagnon (nómina externa), en el año 2009-2011, en el cual nos centraremos en dicha investigación.

Con la incorporación de tecnología de información y comunicación (TIC), ocurrirá grandes cambios fundamentales en la sociedad, en el trabajo, en los hábitos de vida, etc., y gracias a esta nueva modalidad tendremos:

- a) Un mejor crecimiento económico,
- b) Un desarrollo social y;
- c) La protección del medio ambiente.

## **1.2. CONTEXTO DEL PROBLEMA**

Desde que la informática se incorpora a nuestras actividades cotidianas, las nuevas formas de comunicación hacen posible estar en contacto y acceder a novedosos recursos, lo que presentan nuevas oportunidades al sector trabajador. Dentro de este contexto, las redes telemáticas y tecnologías emergentes contribuyen al desarrollo socioeconómico, mediante la expansión de tecnologías ofrecidas por la sociedad de la información, de allí el surgimiento del teletrabajo. Esta nueva modalidad de empleo junto a medios telemáticos, es consecuencia directa del cambio de gestión empresarial basado en las tecnologías de la información y las comunicaciones a distancia.

A partir del año 1994 marca la transición histórica en la ciudad de Guayaquil (2.5 millones de habitantes), cuando, siguiendo el innovador propósito de su alcalde, Ing. León Febres Cordero, de rescatar la imagen e institucionalidad de la M.I. Municipalidad de Guayaquil, se concreta el sueño de contar con un sistema moderno y funcional en el proceso de recolección de desechos sólidos que genera la ciudad.

Ese año se dio la estratégica fusión entre la empresa ecuatoriana Agro Industrial Valango S.A. y el grupo canadiense Chagnon International, líder en la construcción de equipamiento industrial y medio-ambiental, creándose así el

consorcio ecuatoriano-canadiense VACHAGNON; y es cuando la Municipalidad convoca a licitación internacional, ésta es ganada por el Consorcio Vachagnon, que comenzó a operar en el servicio de recolección de desechos y barrido de vías públicas de la ciudad de Guayaquil, bajo un contrato que estuvo vigente hasta septiembre de 2001.

Dentro de la administración del Ab. Jaime Nebot Saadi, se realiza el Contrato de Prestación del Servicio Público de recolección de basuras, barrido y limpieza de vías públicas de la ciudad de Guayaquil, transporte y descarga de las basuras en el relleno sanitario en el sitio denominado Las Iguanas, de la ciudad de Guayaquil, otorgado por la M.I. Municipalidad de Guayaquil y la “Asociación Consorcio Vachagnon” integrado por las compañías “Agroindustrial Valango S.A.” y “Groupe Chagnon International LTEE”, celebrado en Guayaquil, el 15 de Mayo del 2002 y que se realizó en la Notaria Decima Tercera ante el Dr. Virgilio Jarrín Acunzo.

El 21 de Marzo del 2001 el señor Alcalde de Guayaquil encargado, al amparo de lo previsto en la letra a) e inciso final del Artículo 6 de la Codificación de la Ley de Contratación Pública, dictó la resolución por la que se declaró de emergencia grave y se dispuso la contratación exceptuada de los procedimientos precontractuales comunes para la prestación del servicio público de recolección de basura, barrido y limpieza de vías públicas de la ciudad de Guayaquil, transporte y descarga de las basuras en el relleno sanitario en el sitio denominado Las Iguanas, resolución que fue aprobada y ratificada por el Muy Ilustre Concejo Cantonal, en sesión ordinaria del jueves 22 del mismo mes y año; mediante esta resolución se conformó un Comité Especial para Contratación de Emergencia a quien se le encargo la tramitación del proceso de selección único compuesto de dos fases: primeramente la de calificación de participante, y en segundo lugar, la de recepción de las propuestas económicas exclusivamente de los participantes que hayan sido calificados en la primera fase.

Las bases del proceso fueron elaboradas por unas Comisión designada por el señor Abogado Jaime Nebot Saadi, Alcalde de Guayaquil, y estas una vez que fueron aprobadas por el Consejo Cantonal se pusieron a disposición del Comité Especial

para su revisión, corrección y finalmente aprobación; que siguiendo el proceso normal se abre los sobres que contenían los documentos de calificación presentados por tres participantes de los cinco inscritos en el concurso, siendo estos:

1. Consorcio Aseo Capital S.A., Empresa de Servicios Públicos de carácter Privado y Asociados;
2. Consorcio American Way Service Corp. A.T.; y,
3. Consorcio Ciudad Limpia del Ecuador.

Sin que haya presentados documentos los Consorcios Vachagnon y Lime S.A. Luego de esto se procedió de analizar y evaluar los documentos del sobre de calificación, dándole 15 días plazo para concluir el proceso de evaluación y remitir al Comité Especial y emitir su informe, el cual fue que los tres consorcios incumplían exigencias de las bases de carácter legal que constituyen causales de descalificación, no realizó la evaluación sobre aquella documentación relativa al cumplimiento de requerimientos de experiencia, índices financieros, o especificaciones técnicas de vehículos y equipos; por lo tanto aquello no fue considerado como fundamento o referencia para la resolución del Comité.

Por lo dicho se declaro desierto el Concurso Especial de Excepción Numero C.E.E. 001-2001, al amparo de lo previsto en el literal b) del Artículo 29 de la Codificación de la Ley de Contratación Pública, en ejercicio de las atribuciones prescritas en el último inciso del Artículo 6 del antes citado cuerpo legal en concordancia con lo estatuido en los Artículos 7y 9 de su Reglamento General; luego el Comité Especial procedió a dar un plazo de 30 días para la presentación de documentos de los participantes, contados a partir de la publicación de la convocatoria, en la cual se hizo conocer a través de los diarios El Universo, El Telégrafo, El Comercio, El Expreso y Hoy, la reapertura del Concurso Especial de Excepción No. C.E.E 001-2001 y que presentaron los documentos las siguientes empresas:

1. Consorcio Aseo Capital S.A., Empresa de Servicios Públicos de carácter Privado y Asociados;
2. Consorcio American Way Service Corp. A.T.; y,
3. Consorcio Vachagnon.

En el Acta del Comité Especial, celebrada el 14 de Diciembre del 2001, se califico a los Consorcio Aseo Capital S.A., Empresa de Servicios Públicos de carácter Privado y Asociados y Consorcio Vachagnon y se descalifico al Consorcio American Way Service Corp. A.T., por no cumplir con requisitos legales.

El 14 de Febrero del 2002 el Comité Especial resolvió por Unanimidad recomendar a la máxima autoridad de la entidad que adjudique el Contrato para la **“Prestación del Servicio Público de recolección de basuras, barrido y limpieza de vías públicas de la ciudad de Guayaquil, transporte y descarga de las basuras en el relleno sanitario en el sitio denominado Las Iguanas”** al Consorcio Vachagnon, por un precio de tonelada métrica recogida, transportada y descargada en el relleno sanitario ubicado en el sitio denominado Las Iguanas, en esta ciudad de Guayaquil, de USD \$ 14.10 (CATORCE 10/100 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA), y un valor corregido total de la oferta para los siete años de vigencia del contrato de USD \$ 65,987,618.92 (SESENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS DIECIOCHO 92/100 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA)

En dicho contrato que se realizo entre la M.I. Municipalidad de Guayaquil y el Consorcio Vachagnon, se establece **“CLAÚSULA QUINTA: OBEJTO DEL CONTRATO.** *El objeto de este contrato es la prestación del Servicio Público de recolección de basuras, barrido y limpieza de vías públicas de la ciudad de Guayaquil, transporte y descarga de las basuras en el relleno sanitario en el sitio denominado Las Iguanas, de la ciudad de Guayaquil, y que el Contratista se obliga a ejecutar bajo su responsabilidad, a plena satisfacción de la Municipalidad y de conformidad con su oferta y lo estipulado en los documentos precontractuales;*

**CLAÚSULA UNDECIMA: PLAZO.** *El plazo del presente contrato es de siete años más el período de implementación que tiene un plazo máximo de cinco cincuenta días consecutivos, contados desde la fecha de suscripción del contrato. SOLO SE PODRÁ AMPLIAR EL PLAZO DE 150 DÍAS, POR FUERZA MAYOR DEBIDAMENTE JUSTIFICAMENTE Y ACEPTADA POR LA ENTIDAD CONTRATANTE. El periodo de implementación será el tiempo que tiene el Contratista para organizar la operación. Una vez vencido este plazo el Contratista deberá empezar de inmediato a prestar los servicios objeto de este contrato. El Contratista deberá además cumplir todos los plazos parciales contractuales, especialmente los establecidos en el cronograma de actividades para el periodo de implementación, y en el documento Disposiciones técnicas que forma parte de este contrato”.*

Con todo lo mencionado se produjo la terminación de la relación laboral por parte de la M.I. Municipalidad de Guayaquil con el Consorcio Vachagnon, y por ende la liquidación a todo los trabajadores del Consorcio de acuerdo a lo estipula en el Art. 169 numeral 3 del Código del Trabajo, que menciona “*Por conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato*”, razón por la cual se contrato a un grupo de teletrabajadores para que realicen esta labor.

### **1. 3. JUSTIFICACIÓN**

Consideramos que una de las tantas razón por lo que realizamos este tema es que es una nueva modalidad de trabajo, el cual consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la compañía, sin horario de trabajo, sin supervisión de jefe alguno, entre otras.

Se investiga esta problemática, por cuanto no se puede dejar de desconocer, que la sociedad actual, requiere además de una permanente intercomunicación en todas sus fases, sino también una rápida e inmediata respuesta a todas sus necesidades, en sus diferentes ámbitos (comercio, industria, turismo, etc.)

Es una forma flexible de organización de trabajo que engloba una amplia gama de actividades que pueden realizarse a tiempo completo o parcial, ya que la utilización de tecnología de información y comunicación (TIC), permite a las personas ser productiva, aun cuando se encuentre distante de sus oficinas, clientes, proveedores y otras entidades significativas para su negocio o empleo.

Es evidente que esta nueva forma de trabajo debe ajustarse a la normativa legal existente o el poder legislativo deberá implementar las normas, que sean aplicables a esta modalidad de trabajo.

#### **1.4. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS**

##### **General:**

El objetivo general es:

Analizar la problemática jurídica de la modalidad de trabajo y sugerir e implementar mecanismos legales para su aplicación.

##### **Específicos:**

1. Recopilar información teórica sobre el teletrabajo.
2. Determinar los beneficios del teletrabajo para las personas con discapacidad física, mujeres o personas que por alguna razón no pueden estar fuera de sus hogares mucho tiempo.
3. Diseñar una propuesta de Reforma al Código del Trabajo que regule el teletrabajo.

#### **1.5 INTENCIONALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La intencionalidad de este proyecto de investigación, es que a través de las innovaciones tecnológicas que se está desarrollando a nivel mundial y que nuestro país, que no puede ser la excepción, traen como consecuencia que tecnologías se implementen en una nueva modalidad de organización empresarial, en la que no se hace necesaria la presencia física de un grupo determinado de trabajadores en una

empresa, sino que los trabajadores están conectados a la misma por intermedio de nuevos instrumentos de trabajo; de modo que la nueva forma de trabajo que es el Teletrabajo se realice desde su domicilio o lugares distintos a la empresa.

De lo señalado anteriormente, podemos deducir que dentro de las empresas se ha producido una transformación del trabajo prototipo clásico, de aquél en el que el trabajador se emplea a tiempo completo y mediante un contrato de duración indeterminada en una empresa en cuyas dependencias se desarrolla la prestación del trabajo. Así, junto a este trabajo tradicional, observamos el incremento del trabajo autónomo y del teletrabajo.

Con estas nuevas fórmulas, el trabajador no está sujeto a horarios rígidos, ni se encuentra obligado a asistir a la empresa o a depender de las instrucciones del empresario para la realización de su trabajo.

## 1.6. DIAGNÓSTICO

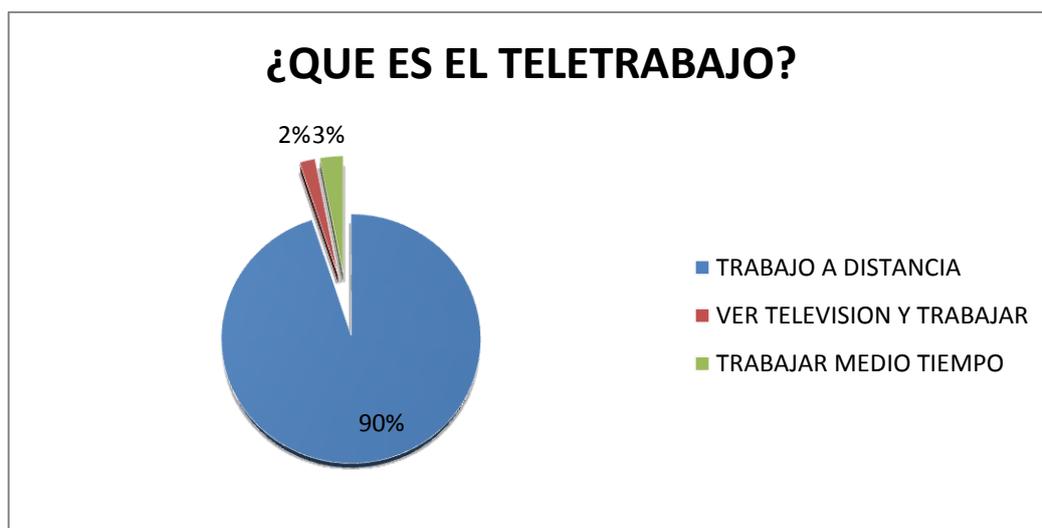
### Pregunta N° 1

¿Qué es el teletrabajo?

Cuadro N°1

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Trabajo a distancia	36	90
Ver televisión y trabajar	1	2
Trabajar medio tiempo	3	8
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Gráfico N° 1



**Observación:** El 95% de los Directores del Departamento de Talento Humano y demás profesionales, conoce la definición de Teletrabajo como trabajo a distancia.

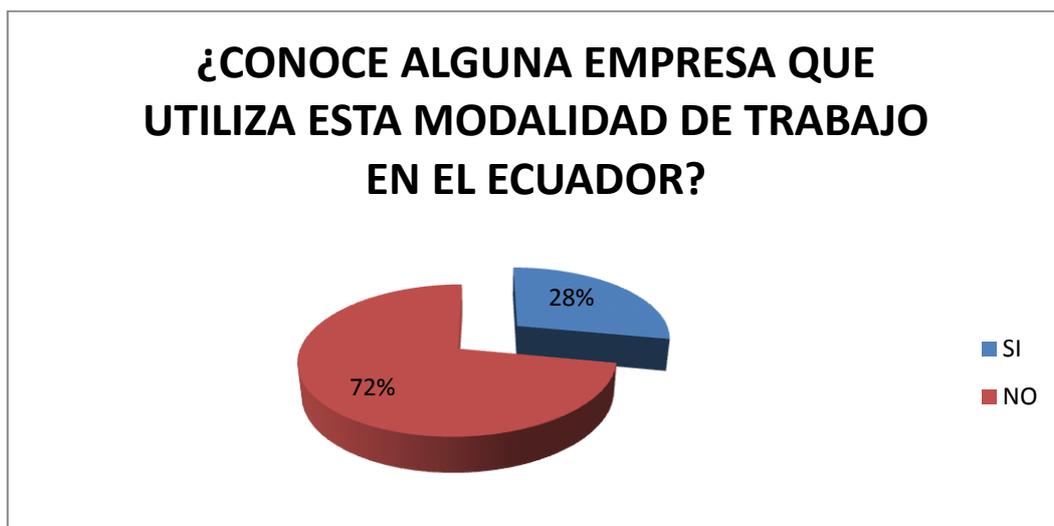
## Pregunta N° 2

¿Conoce alguna empresa que utiliza esta modalidad de trabajo en el Ecuador?

Cuadro N° 2

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	11	28
No	29	72
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Gráfico N° 2



**Observación:** El 72% de los profesionales no conocen que otra empresa utilice el Teletrabajo; pero el 28% si conocen que algunas empresas se aplican esta nueva modalidad de trabajo. Si relacionamos esta respuesta con la pregunta No. 1, pareciera decirnos que pese a saber de la existencia del trabajo a distancia como una fórmula que beneficia a la empresa y teletrabajador, tan solo el 28% de las industrias las están utilizando.

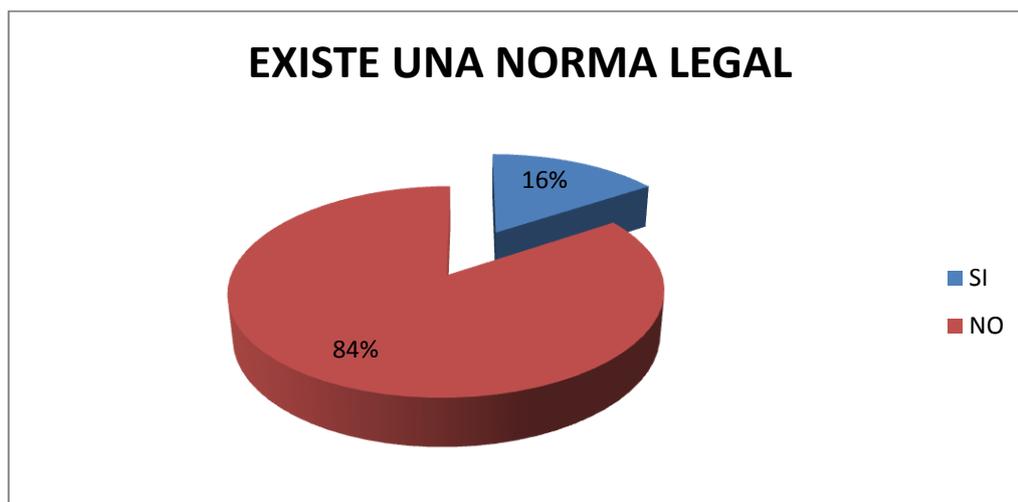
**Pregunta N° 3**

**¿Existen una legal?**

**Cuadro N° 3**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	6	16
No	34	84
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 3**



**Observación:** El 84% de los encuestados, no conocen o no saben si existe una norma legal respecto a la nueva modalidad de trabajo; pero el 16% si conoce la existencia de una norma legal. Si relacionamos esta respuesta con la pregunta No. 1 y 2, pareciera que los profesionales pese a saber lo que es el Teletrabajo como trabajo a distancia y que desconocen si se aplica esta modalidad, tan solo el 16% conocen la existencia de una norma legal.

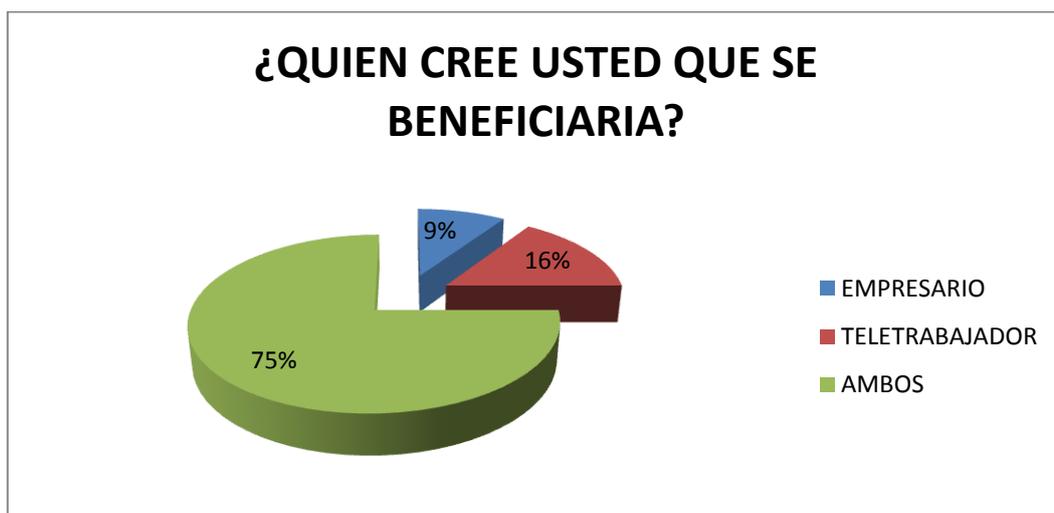
## Pregunta N° 4

¿Quién cree usted que se beneficiaría?

Cuadro N° 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Empresario	3	9
Trabajador	7	16
Ambos	30	75
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Gráfico N° 4



**Observación:** El 75% de los profesionales creen que ambas partes se benefician, con esta modalidad de trabajo. Si relacionamos esta respuesta con la pregunta No. 1, 2 y 3 parecieran que los profesionales sabiendo lo que es el Teletrabajo como trabajo a distancia, que desconocen si se aplica esta modalidad y no conocen una norma legal; tan solo el 9% el empresario y el 16% el teletrabajador creen que se benefician.

## Pregunta N° 5

¿Qué piensa sobre esta nueva modalidad de trabajo?

Cuadro N° 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Buena	31	78
Mala	9	22
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Gráfico N° 5



**Observación:** El 78% de los profesionales piensan que esta nueva modalidad de trabajo es una idea innovadora, ya que estamos en una nueva era de la tecnología. Si relacionamos esta respuesta con la pregunta No. 1, 2, 3 y 4 parecieran que los profesionales sabiendo lo que es el Teletrabajo como trabajo a distancia, que desconocen si se aplica esta modalidad, no conocen una norma legal y que ambas partes se benefician tanto el empresario como el teletrabajador; tan solo el 22% manifiestan que es una idea absurda y que no funcionaria.

## Pregunta N° 6

¿Usted cree que se puede aplicar esta nueva forma de trabajo en el país?

Cuadro N°6

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Si	32	84
No	8	16
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Gráfico N° 6



**Observación:** El 84% de los encuestados creen que se puede aplicar esta nueva forma de trabajo en el Ecuador, porque no están atados a un lugar de trabajo en la empresa y que con responsabilidad podrían hacer varias actividades y trabajar. Si relacionamos esta respuesta con la pregunta No. 1, 2, 3, 4 y 5 parecieran que los profesionales sabiendo lo que es el Teletrabajo como trabajo a distancia, que desconocen si se aplica esta modalidad, no conocen una norma legal, en donde ambas partes se benefician tanto el empresario como el teletrabajador y es una buena alternativa o revolución laboral y tecnológica para que las personas que no puedan trasladarse a un lugar, aportando soluciones al caótico tráfico de las grandes ciudades y por ende existe menos contaminación en la atmosfera; tan solo el 16% creen que no puede aplicarse esta modalidad de trabajo en el país

## **1.7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño de la Investigación es de campo, ya que nuestro objetivo principal es la de analizar la problemática jurídica, que produciría esta nueva modalidad de trabajo, el cual da como consecuencia ofertar trabajos a grupos vulnerables.

Esta modalidad de trabajo, para aplicarse en su máximo apogeo debe realizarse fuera de las instalaciones empresariales con carácter general y preferencial. Sin embargo, esto no cambia el concepto del teletrabajo que el trabajador tenga que acudir de manera esporádica a la empresa. En ese punto que es importantísimo recalcar, lo que se ha dado en llamar el elemento cuantitativo del teletrabajo; esto es, tiene que haber una cuantificación del elemento locativo.

De lo investigado podemos sacar conclusiones que mencionan que la cuantificación se debe establecer en días, de tal modo que, más de un día a la semana fuera del centro e trabajo se considera ya teletrabajo, opinión que es muy adecuada puesto que no se da la habitualidad, que es unas de las características del teletrabajo.

También podemos mencionar que, consideramos esta modalidad de trabajo cuando más del 20% de la jornada se realiza fuera; o cuando se realiza más de la mitad de la jornada habitual.

## **1.8. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

El método a emplearse en este proyecto de investigación son:

- Histórico-Lógico
- Analítico-Sintético

Este proyecto de investigación que se ha propuesto con el método Histórico-Lógico, porque el teletrabajo surge en el año de 1973 por el físico Jack Nilles, en ese entonces denominado también como “Telecommuting”, este denominación tomo

mayor auge por motivo que estaba en plena crisis petrolera y se estaba buscando formas de cómo poder ahorrar el combustible y gracias a esto en la actualidad y con las avalancha de la tecnología empieza aparecer una nueva forma de trabajo como es el “Teletrabajo”.

No nos podemos dejar de olvidar que otro método que utilizaremos es el Analítico-Sintético, en el cual podemos mencionar que esta modalidad de trabajo es como consecuencia de la nueva era informática y que la sociedad está en constante cambio y que es normal que el hombre trate de superarse y use las tecnologías; como todos sabemos es imprescindible en la vida diaria del ser humano.

Por medio de esta nueva modalidad de trabajo tanto el empresario como el teletrabajador, tiene una vida más tranquila en el aspecto de que reduce costos, ahorro de tiempo, de dinero; sobre todo cuando el teletrabajador no va a la empresa, este trabajador o teletrabajador no produce contaminación, caos vehicular ya que se tiene que trasladar al lugar habitual y además personas con discapacidad o mujeres embarazadas pueden teletrabajar sin ningún inconveniente, gracias a esta nueva modalidad de trabajo.

## CAPÍTULO II

### 2.- MARCO METODOLÓGICO

#### 2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El teletrabajo, llamado también trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina, es una de las medidas de la Administración de la demanda de transporte que con la utilización de los nuevos medios informáticos permite mejores comunicaciones de forma remota, lo que permite trabajar de forma no presencial. También podemos mencionar que esta modalidad de trabajo se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de la tecnología de la comunicación.

La diferencia fundamental entre "trabajo a domicilio" y "teletrabajo" es la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la realización del teletrabajo; por ello, una definición corta y rápida de Teletrabajo es: **“Teletrabajo es el trabajo a distancia usando Internet”**.

Para algunas de las tareas que se ejecutan en una oficina no requieren de una presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (más conocidas como TIC). De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento y se reducen los tiempos muertos sin tareas que realizar.

También plantea una replanificación del trabajo dejándose de enfocar por "horas en la oficina" a "horas dedicadas al trabajo".

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

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

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

Es absurdo negar la evidencia de una relación directa entre el incremento del uso de Internet a nivel empresarial y el crecimiento del volumen de prácticas de teletrabajo. Así como que es necesario pensar en figuras laborales futuras más profesionalizadas en la vinculación con las herramientas telemáticas que van apareciendo. Es por ello que la necesidad de sistemas que generen profesionales bajo situaciones laborales más flexibles e introducidos en el uso de las tecnologías, esté llevando a un importante crecimiento del teletrabajo.

Una posibilidad que abre nuevas perspectivas, soluciona algunos problemas pero que abre nuevas interrogantes, como puede ser el hecho de articular leyes que regulen los derechos y deberes tanto del patrón como del trabajador.

En el año 2004, Internet generará el 7% del Producto Interior Bruto de todo el planeta. El crecimiento es tan trepidante que podemos perfectamente aplicar, ahora más que nunca, el viejo lema de "renovarse o morir". Las tecnologías traen consigo desarrollo, pero paralelamente vienen acompañadas de la sumisión de tener que adaptarse a ellas.

Las organizaciones, cuales quieran que sean sus objetivos, pasan por tres fases en su relación con el desarrollo y utilización de las redes de comunicaciones para el trabajo:

- a) Las telecomunicaciones permitieron que, cualquier tipo de organización, pudiese desgajar algún elemento de las mismas y disponerlo en otro lugar.

Determinados servicios singulares o comunes a distintos sectores de la organización, tras la implantación de las telecomunicaciones, han supuesto también una ruptura de las mismas. El teléfono, el fax o el telex han sido los medios que han permitido esa ruptura física en determinadas dimensiones de las organizaciones.

**b)** Los medios informáticos, unidos a las redes de cable, han propiciado el desarrollo de un paso más, permitiendo la dispersión de la organización, dando lugar a estructuras organizativas que no están basadas en la coincidencia espacial o temporal, sino en desarrollo de tareas dentro de esas organizaciones. El teletrabajo adquiere en estas estructuras todo su significado.

**c)** Un paso más da lugar a la aparición de macro organizaciones, formadas como resultado de la unión, para temas concretos, de otras menores y donde los sujetos inmersos en ellas, realizan funciones que son competencias de organizaciones diferentes de aquella a la que pertenece. La difusión de una organización es el resultado de todo este proceso físico de separación entidad/trabajador y se hace posible gracias al establecimiento de redes de comunicaciones en las que están presentes los más actuales y sofisticados medios y canales de comunicación.

## **2.2. EL TELETRABAJO EN LA EMPRESA**

Una de las opciones que la tecnología brinda a la empresa y a los trabajadores en la realización del teletrabajo. Los sistemas de conexión remotos, las mejoras de las comunicaciones, el cambio de mentalidad de muchas empresas que empiezan a ver el teletrabajo como un ahorro de costes, así como la percepción que tienen muchos empleados de esta modalidad mejorando su calidad de vida. Estos, son algunos de los factores que están propiciando el avance de esta forma de trabajo.

## 2.3 MUJER Y EL TELETRABAJO

Las tecnologías abren nuevas posibilidades, puesto que su rendimiento no está en función de determinadas capacidades físicas sino que sólo requieren un esfuerzo intelectual. Si bien debemos preguntarnos si son estas las razones de peso por las que las mujeres son un colectivo con una condición laboral peor que la de los hombres.

En un breve listado podemos examinar algunas de las claves que explican (y no justifican, en absoluto) los problemas de la mujer para acceder al mercado laboral:

- Problemas para compaginar las tareas domésticas con la vida laboral. Aunque más que un problema femenino deberíamos hablar de la absoluta falta de colaboración masculina.
- Problemas derivados de la función reproductora. Si bien la paternidad responsable (aquella que implica colaborar activamente en la cría y educación de los hijos) poco a poco se impone con más fuerza.
- Problemas de atención a los hijos menores. Las facilidades son muy escasas: permisos de maternidad cortos, presiones empresariales (al punto de amenazar con el despido, etc.) sin que esa realidad sangrante parezca conmover especialmente a los legisladores (todo se queda en hermosos discursos).
- Reducción de la movilidad geográfica por problemas de pareja. Un aspecto que también afecta al hombre, dados los problemas de adaptación que provoca un traslado laboral.
- Problemas de flexibilidad de horarios por responsabilidades familiares.
- Problemas de agresión sexual.

Más no es esta la razón de fondo por la que el teletrabajo, a ojos de los políticos, ofrece posibilidades para la mujer. La principal razón, aparte de " facilitar el acceso en condiciones de igualdad", está en una política de fondo más importante.

La política comunitaria está preocupada por la alarmante caída de la natalidad. El teletrabajo logra llevar la actividad laboral al hogar y los informes oficiales defienden fomentar a las mujeres como teletrabajadoras con el fin de alcanzar una mayor estabilidad familiar y tener tiempo de ocio y poder participar en la educación de los hijos.

La pregunta que puede asaltar nuestras mentes es obvia: ¿se trata de mejorar la condición laboral de la mujer o se trata de facilitar sus condiciones familiares y de trabajo para fomentar la maternidad?

La respuesta, a juicio de quien aquí escribe, es compleja. Los informes políticos comunitarios parecen verter todas sus esperanzas en esta nueva actividad. Véase, por ejemplo, la mezcla de paternalismo y optimismo. En este contexto el teletrabajo, la población femenina representa un potencial de usuarias de las tecnologías de la información y de la comunicación de singular importancia, no sólo por su número, sino por la capacidad liberadora que este colectivo puede encontrar en ellas para vencer sus limitaciones e integrarse plenamente en la sociedad.

La esperanza depositada en el teletrabajo tal vez sea excesiva, puesto que la problemática es mucho más compleja. Queda aquí una cuestión para la reflexión y el debate.

## **2.4 PERSONAS DISCAPACITADAS Y EL TELETRABAJO**

La flexibilidad del teletrabajo facilita mucho el acceso a otros colectivos que pueden tener dificultades para conseguir un puesto de trabajo.

Los discapacitados tienen una posición de plena igualdad y la mayoría de los trabajos presenciales, no se debe a su discapacidad sino a las barreras arquitectónicas presentes en los centros de trabajo. Son pocas las empresas dispuestas a gastar dinero en las reformas necesarias para adecuar sus instalaciones.

La cultura empresarial aun ve un aumento de los costos cuando se emplea a discapacitados, sin atender a su rendimiento potencial.

Otro problema puede plantearlo el trabajo en grupo: posibilidades de rechazo, incomprensión, etc.

El teletrabajo, como actividad que se desarrolla en el domicilio, ofrece múltiples posibilidades al teletrabajador discapacitado; junto a la adaptación espacial que su propia vivienda ofrece, hay un aspecto mucho más importante a tener en cuenta: el teletrabajador (o teletrabajadora) discapacitado sólo es juzgado por su competencia, ello mejora su autoestima, así como las posibilidades de acceso sólido y productivo al mercado laboral.

A modo de recopilación podemos presentar un listado de los beneficios que el teletrabajo aporta al trabajador discapacitado:

- Se supera el problema del mayor coste del puesto de trabajo de personas con discapacidad frente a quienes no la tienen.
- Se superan los posibles problemas de trabajo en grupo.
- Aumento de la autoestima del trabajador con discapacidad.
- Valoración del trabajador discapacitado en base exclusivamente a su trabajo.
- Mayores posibilidades de acceder al mercado laboral.
- Flexibilidad de horarios.
- Reducción de los problemas de desplazamiento.

## **2.5 VENTAJAS DEL TELETRABAJO**

El principio de "rentabilidad" vale para todos, vale para el empresario y vale para el teletrabajador. En general, es rentable aunque se debe tener en cuenta que para cada persona la evaluación debe hacerse de manera diferente, valorando todo lo que pierde al asistir al trabajo presencial y lo que gana o deja de gastar al trabajar en

casa o en otro lugar. Hemos encontrado varias ventajas de este nuevo método de teletrabajo, las enunciamos a continuación:

- Redistribución de la población y desarrollo rural: Las zonas rurales han venido despoblándose en las últimas décadas en busca de un futuro laboral más fácil en los núcleos urbanos. La posibilidad de realizar el trabajo sin tener que abandonar el medio rural puede evitar este

## **2.6 VENTAJAS DEL TELETRABAJADOR**

- ❖ Mayor autonomía y movilidad.
- ❖ Mayor Flexibilidad.
- ❖ Aumento de la productividad.
- ❖ Más oportunidades laborales.
- ❖ Mayor especialización.
- ❖ Más vida familiar.
- ❖ Mejor integración laboral de personas con discapacidad.
- ❖ Más unificación familiar de objetivos.
- ❖ Posibilidad de combinar con tareas domésticas.
- ❖ Menor estrés.
- ❖ Menos desplazamientos, evitando o reduciendo los movimientos pendulares (más respeto al medio ambiente).
- ❖ Elección personal del entorno de trabajo.
- ❖ Favorece el acceso a la formación (por medio de la teleformación), con la ventaja añadida de que se aprende a través del medio con que se va a trabajar.
- ❖ Más tiempo libre, mejor rendimiento que en la oficina, horario flexible, mejor calidad de vida.
- ❖ Herramienta útil para mejorar el ejercicio de cualquier profesión, desvinculada del lugar y del horario, adaptando "el trabajo a la vida" y no "la vida al trabajo", y sustituyendo "obligación" por "responsabilidad".

- ❖ Modalidad más racional de trabajo, permite recuperar la profesionalidad y la especialización en el trabajo autónomo e independiente.
- ❖ Significa también trabajar a gusto, con ilusión, con mayor dedicación y compromiso.

## **2.7 VENTAJAS PARA LA EMPRESA**

- ❖ Menos problemas de convivencia entre empleados.
- ❖ Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos.
- ❖ Menor costo por puesto.
- ❖ Menor infraestructura necesaria.
- ❖ Más acceso a profesionales de alto nivel.
- ❖ Eliminación de control horario.
- ❖ Mejora de plazos de entrega.
- ❖ Posibilidad de modificar horarios de trabajo.
- ❖ Eliminación del ausentismo laboral.
- ❖ Implementación de la Tecnología de la información, ya que la empresa que contrata \*Teletrabajadores está obligada a disponer de equipos adecuados para poder realizar un trabajo ágil.
- ❖ Reducción de costos: la creación de un puesto de Teletrabajo resulta un 50% más barato que un puesto presencial.
- ❖ Facilidad de expansión geográfica.
- ❖ Crecimiento sin cambios estructurales.
- ❖ Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, que pueden ser compartidos por distintos trabajadores.
- ❖ Menor contaminación al disminuir el traslado de trabajadores desde sus casas a sus puestos de trabajo presencial.

## 2.8 DESVENTAJA DEL TELETRABAJO

Siempre la utilización de una tecnología, lleva desventajas, la más importante en este campo, está asociada con el ámbito social. El menor conocimiento de las nuevas tecnologías en algunas zonas de la población, debería ser compensada con tareas de formación. Las iniciativas de la administración de acercar las telecomunicaciones a las zonas rurales contribuyen a ello.

Entre otras desventajas que podemos mencionar, son:

## 2.9 DESVENTAJA DEL TELETRABAJADOR

- ❖ Falta de ambiente laboral, el ambiente en el que el trabajador labora puede no ser el más apto para la realización de sus actividades.
- ❖ Inseguridad laboral.
- ❖ Puede provocar el sedentarismo.
- ❖ Aumenta los conflictos o distracciones dentro del núcleo familiar.
- ❖ Crea un sentimiento de poca valoración o aprecio por parte del empleado.
- ❖ Perdida de colaboración y relaciones personales con otros trabajadores de su área.
- ❖ Horarios ilimitados, incluidos los fines de semana.

## 2.10 DESVENTAJA DE LA EMPRESA

- ❖ Hay un punto de rendimiento decreciente empleando a teletrabajadores, donde el coste de un control de calidad es mayor que el valor que esos teletrabajadores aportan, ya que la supervisión del teletrabajador desde casa es menor.
- ❖ Suele haber pérdida de jerarquías.
- ❖ Las compensaciones monetarias pueden exceder del coste total del trabajador a tiempo completo en la oficina o almacén.
- ❖ Se pueden crear conflictos derivados de la lealtad de los teletrabajadores cuando accedan a los bancos de datos de la compañía.
- ❖ Se da una menor identificación del trabajador con la empresa.

- ❖ El aislamiento físico produce una menor socialización y participación del trabajador.

## **2.11 BENEFICIOS DEL TELETRABAJO**

### **2.11.1 Teletrabajador**

- ❖ Acceso a un mercado ilimitado: Un mercado mucho mayor que el local o nacional.
- ❖ Tiempo adicional con la familia, ahorro de tiempo en desplazamientos y comida que se pasa con la familia al teletrabajar: 4 horas diarias.
- ❖ Estado de ánimo ya que no se empieza la jornada después de hora y media de transporte, atascos, caminatas.
- ❖ Se comparte comida y otras actividades como la ida y recogida del colegio con hijos y esposa.
- ❖ Más ganancias: en dólares o euros.
- ❖ Autonomía: ser su propio jefe.
- ❖ Libertad: para elegir los momentos de trabajo y ocio.
- ❖ Integración familiar: se fortalecen los vínculos.
- ❖ Relaciones internacionales: con los clientes y/o empleadores.
- ❖ Comodidad al evitar condiciones climáticas adversas.

### **2.11.2 A nivel de Estatal**

- ❖ Desarrollo de una generación de emprendedores.
- ❖ Disminución del desempleo.
- ❖ Incremento del ingreso de divisas al país.
- ❖ Descentralización de operaciones del gobierno o grandes empresas.
- ❖ Incremento de las relaciones internacionales.
- ❖ Menor tránsito y menor contaminación ambiental.

Debido a la importancia de estos beneficios no sería extraño que en el corto o mediano plazo sean los propios gobiernos y empresas de los países más dinámicos que promuevan el teletrabajo; entonces, la sociedad industrial se transformará en una verdadera Sociedad de la información o del Conocimiento.

Por otro lado, se debe tener en cuenta la ventaja de que los gastos son recuperados con los beneficios obtenidos por la empresa a través del programa del teletrabajo, en menos de dos años; pero tomando en cuenta lo que respecta a los costos de funcionamiento, ya que éstos lógicamente son muy variables.

## 2.12 DIFERENCIA CON EL TRABAJO HABITUAL

- ❖ Permite trabajar desde cualquier lugar (no dispone un lugar fijo de trabajo).
- ❖ Se utilizan siempre las TIC como apoyo
- ❖ En la mayoría de los casos no se tienen jefes
- ❖ En la mayoría de los casos no se conoce personalmente a los empleadores o clientes.

Al igual que el trabajador ordinario, el teletrabajador también está sometido al poder disciplinario del empresario, pudiendo ser sancionado, a diferencia del trabajador autónomo.

Indicios para saber si estamos ante un teletrabajo por cuenta ajena y, por tanto, si existe laboralidad, son otros tales como:

- La propiedad de los medios con los que trabaja el teletrabajador: Si son del empresario hay, sin duda, un indicio de laboralidad; por el contrario, si los medios son del teletrabajador será característica de no laboralidad.
- Quién instala y de quién son los programas informáticos: Lo que supone que, si el trabajador puede libremente elegir los programas que va a utilizar, nos encontraremos ante un supuesto de no liberalidad;

por el contrario, si el empresario impone ciertos programas específicos para que el teletrabajador desarrolle su trabajo, estaremos ante un indicio de laboralidad.

- Vacaciones: si el teletrabajador goza de un período vacacional estaremos ante un indicio de laboralidad, los cuales tendrán derecho a vacaciones retribuidas.
- En función de si existen órdenes del empresario; si el teletrabajador recibe constantemente órdenes e instrucciones del empresario existirá un indicio de laboralidad. Por el contrario, un autónomo recibe instrucciones pero no órdenes.
- Poder disciplinario: si se le aplica el poder disciplinario del empresario al teletrabajador existirán indicios de laboralidad, pues el trabajador autónomo no está sujeto al mismo.

## 2.13 TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO

Producto de los textos analizados e investigados se ha identificado seis formas distintas de teletrabajo, atendiendo a dos criterios, si bien debemos tener en cuenta que, todos ellos se pueden relacionar entre sí y que dependiendo del tipo ante el que nos encontremos, ciertas situaciones como el poder de control del empresario, las medidas de prevención, los derechos colectivos influirán de una u otra forma en el teletrabajador.

### 2.13.1 Dependiendo del elemento locativo:

**a.- Teletrabajo a domicilio:** en este caso, el trabajador efectúa su trabajo en su domicilio, mediante un computador que se puede conectar a otro. Suele ser frecuente en sectores como el periodístico, en el que el trabajador desde su casa, recibe y envía flujos de información.

También podemos mencionar que es el teletrabajo con mayor potencial de crecimiento. Generalmente, lo probable es que estos teletrabajadores trabajen con información. Los ejemplos más típicos son profesionales y directivos que trabajan uno o dos días a la semana en el domicilio, ya sea por la política de la empresa de

reducir los tiempos de desplazamiento o por su propio deseo. Por ejemplo, las tareas rutinarias como el procesamiento de datos se suele hacer a distancia.

**b.- Teletrabajo en telecentros:** se trata de centros donde los empleados acuden y encuentran los instrumentos necesarios para ejecutar su actividad. Esto permite a los trabajadores prestar su actividad en un lugar más próximo a su residencia.

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. Generalmente es más asequible que la modalidad anterior para la mayoría de los usuarios. El centro opera como una oficina de oferta de servicios y alquiler temporal para los usuarios

Estos telecentros podrán ser abiertos al público y pertenecientes a una empresa distinta, al que acuden los teletrabajadores que quieran y de las empresas que quieran; o telecentros satélites que, o bien pertenecen a la propia empresa o bien a varios empresarios.

**c.- Teletrabajo móvil:** en este caso, el teletrabajador decide dónde quiere trabajar mediante la utilización de un PC portátil.

Este tipo de teletrabajadores que utilizan redes telefónicas y radiofónicas, está en aumento en la medida en que los adelantos tecnológicos están disponibles a precios más asequibles. El teletrabajo hace posible que personas que previamente estaban ligadas a lugares fijos de trabajo se conviertan, gracias a los medios tecnológicos e informáticos en teletrabajadores “itinerantes”, sin domicilio fijo, sin perder el contacto permanente con su empresa y su familia. Este tipo de usuarios, está equipados con teléfonos móviles, aparatos de fax, ordenadores portátiles y buscaperonas.

**Dependiendo de la comunicación que tenga el empresario con el teletrabajador; es decir, según exista o no conexión entre ambos:**

**a.- Teletrabajo “off line “**, en el que el teletrabajador ejecuta la prestación laboral sin ningún tipo de conexión electrónica con el sistema informático situado en la empresa, al cual sólo le envía los datos por distintos medios (e- mail, disquetes...).

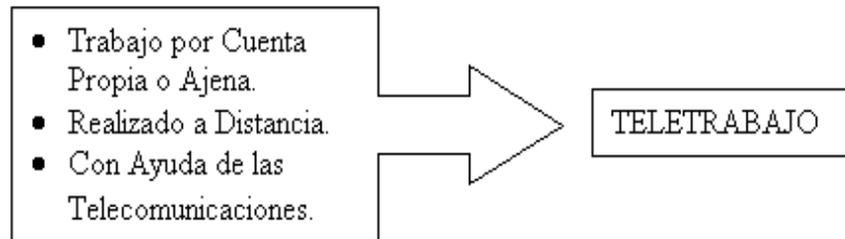
**b.- Teletrabajo “one way line”**, o unidireccional, en el que sí existe una conexión continua, pero sólo en una única dirección, o bien del empresario al teletrabajador o al revés.

**c.- Teletrabajo “on line”**, o bidireccional, que permite un diálogo interactivo entre el ordenador situado en la empresa y los distintos terminales.

En este último caso, sí existe un control directo por parte de la empresa de la actividad realizada por cada teletrabajador, pudiendo ser este control mucho mayor que el que se efectúa sobre los trabajadores que están físicamente en la sede empresarial, puesto que el control se lleva a cabo, precisamente, a través del mismo instrumento con el cual se realiza la prestación laboral.

Sobre este tema, en concreto, hablaremos posteriormente, en relación a los diferentes medios de control del empresario que pueden ser susceptibles de vulnerar la intimidad del teletrabajador.

## 2.14 TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO EN FUNCIÓN DE SU CALIFICACIÓN JURÍDICA.



El teletrabajador podrá ser trabajador dependiente o autónomo, según que se realice la prestación en situación de subordinación, es decir, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, o no, distinción que no siempre será clara.

### 2.14.1 Teletrabajo por Cuenta Ajena

Habrá por tanto que aplicar las mismas normas del trabajo en general; es decir, constatar si aparecen las notas características de los contratos de trabajo, en concreto, la ajeneidad y la dependencia.

En cuanto a la ajeneidad, ésta debe darse tanto en los frutos como en los riesgos, lo que implica, por una parte, que el resultado del trabajo no pertenece al teletrabajador, sino al empresario, y, por otro, que el teletrabajador debe ser ajeno a los riesgos de la actividad empresarial, lo que supone que el trabajador va a recibir siempre su sueldo con independencia de la buena o mala marcha de la empresa.

En cuanto al elemento de la dependencia, esto supone la integración del teletrabajador en el ámbito disciplinario y organizativo del empresario; lógicamente, en el teletrabajo las órdenes no serán tan fuertes como en el trabajo ordinario, aunque sí se recibirán órdenes de cómo tiene que hacer su trabajo, aunque luego el empleado, libremente, desarrollará esa orden.

Asimismo, debemos tener en cuenta que, el teletrabajo está basado en la utilización masiva de herramientas informáticas y de telecomunicación, al contrario que el trabajo a domicilio, que gira, en la actualidad, en torno a sectores como el del textil y el montaje o preparación manual de pequeñas piezas.

Las coincidencias del trabajo a domicilio con el teletrabajo son que exista un contrato de trabajo y que los servicios se presten a un empresario.

Línea de separación más difusa es el saber si el trabajo se ejecuta en lugar libremente elegido por el trabajador.

Por lo tanto, parece no encajar exactamente esta figura con el concepto de teletrabajo, porque, como es conocido, el teletrabajo puede ejercerse en centros ubicados fuera del centro de las ciudades, lo que permite una reducción de costes, tanto a la empresa, como a los propios trabajadores, sobre todo si se evita el traslado diario desde la vivienda del trabajador al centro de la ciudad.

En cuanto a que el trabajo se realice sin vigilancia del empresario, choca con una de las características del teletrabajo, que es que el teletrabajador está "controlado" por su empresario y no puede limitarse a entregar el trabajo en la fecha prevista, sino que estará bajo las órdenes directas del empresario en todo momento.

Algún tipo de teletrabajo sí podría encontrar cabida en el trabajo a domicilio, como por ejemplo, aquel teletrabajo donde se le da la opción al teletrabajador de elegir el lugar de prestación del servicio, y también en el teletrabajo "off line", puesto que no hay control directo ni físico del empresario.

Sin embargo, el resto de casos de teletrabajo, no podemos mencionarlos en el trabajo a domicilio, puesto que no siempre el teletrabajador podrá elegir el lugar de la prestación del servicio, sino que se le puede obligar, a modo de ejemplo, a acudir a un telecentro.

Por otra parte, en el teletrabajo “on line”, el empresario controla, minuto por minuto, el trabajo, no hay control físico aunque sí inmediato, bien a través del ordenador o videocámaras, cuestión que analizaremos más adelante, al hablar sobre los mecanismos de control del empresario sobre el teletrabajador.

En consecuencia, y en virtud de lo referido en párrafos anteriores, se puede concluir que no se puede sostener que el teletrabajo es un trabajo a domicilio. Algunas de las formas sí lo serán, sin embargo, no se lo puede generalizar ni considerarlo condición sine qua non.

En relación al teletrabajo, es importante señalar que **no todo el trabajo a domicilio es teletrabajo, ni todo el teletrabajo es trabajo a domicilio**. 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.

#### **2.14.2 Teletrabajo por Cuenta Propia**

Simplemente estaremos ante un trabajador autónomo que tendrá un contrato civil de arrendamiento de obra o servicios o un contrato mercantil, que funcionará como empresario.

### **2.15 MODALIDADES DEL TELETRABAJO**

La actividad profesional en el teletrabajo, implica el uso frecuente de las tecnologías de información y comunicación como una herramienta indispensable para su desenvolvimiento. Existen diversas modalidades de teletrabajo que en la actualidad están funcionando en EE.UU. y Europa:

#### **Teletrabajo en casa**

- Teletrabajadores Empleados: El hogar como lugar de trabajo estipulado en un contrato con el empleador. Por ejemplo: un grabador de datos.

- Autoempleado o “freelance”: Ofrece sus servicios él mismo desde su propia casa. Sería un empleado autónomo que enviaría sus trabajos vía telemática. Por ejemplo: un delineante que remite su trabajo en formato digital a su cliente.
- Teletrabajadores Empresarios: Aquellos que inician una aventura empresarial desde su propia casa.

### **Teletrabajo en Oficinas remotas**

- Centros de Recursos Compartidos: Es un centro que aglutina en un solo edificio una serie de prácticas relacionadas con el teletrabajo y organiza los recursos humanos de la empresa para obtener mayor efectividad y flexibilidad. Poseen gran equipamiento de tecnologías de la información y tele-comunicaciones.
- Telecentros u Oficinas Satélites: Son lugares que, aunque entre sí, trabajan conjuntamente en un entorno dirigido. De este modo, una empresa puede tener sus oficinas o departamentos en diferentes lugares, pero trabajando conjuntamente a través de Intranets como es el caso del *Knowledge Space* de Arthur Andersen. Espacio reservado dedicado a los empleados, consultores y clientes de la firma.
- Telecottages: Un tipo especial de telecentro, pero ubicado en zonas rurales. Su origen (escandinavo) fue el de acercar las tecnologías y conocimientos a los habitantes de áreas de difícil acceso a una serie de oportunidades y conocimientos.

### **Televillage**

- Es un concepto que supone el combinar un estilo de vida en el campo con el acceso a las grandes redes de información. En este caso serían pequeños pueblos conectados en su totalidad a este tipo de redes.

### **Teletrabajo Móvil**

- Se consideran aquellos trabajadores que desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares (normales). De hecho necesitan disponer de equipos fáciles de usar y transportar.

### **TelereDES de Pyne**

- Interconexión de Pymes a través de una red Telemática. Desarrolla de una Intranet.

### **Teletrabajo Suplementario**

- Personas que dedican menos de un día a la semana trabajando desde casa.

## **2.16 ¿CÓMO SE TELETRABAJA?**

Está demostrado que la mayor parte de los telecentros logran alcanzar las metas sociales y difundir el acceso y la sensibilización sobre las tecnologías y recursos de la información y comunicación para las comunidades locales. Su éxito en la creación de empleo de alta calidad es menos evidente, por eso puede deberse a que al comienzo los telecentros necesitaban un nivel de aptitudes poco elevado y por consiguiente sólo pueden ofrecer servicios limitados a los empleadores, por ejemplo, la entrada de datos.

No sería procedente juzgar a los telecentros exclusivamente en términos de su viabilidad comercial y la creación de empleos. La cohesión y la calidad de vida de la comunidad local también son importantes.

### **2.16.1 ¿En qué podemos teletrabajar?**

Podemos teletrabajar en aquellas actividades laborales en las que la ubicación física no sea un factor determinante. Evidentemente hay profesiones aptas para teletrabajar y otras que no lo son a un cien por cien. Un mecánico de coches difícilmente puede reparar vehículos a distancia, si no es en su taller. Pero un individuo puede impartir un curso a distancia sobre reparación de sistemas de refrigeración en automóviles, utilizando para ello los medios de comunicación que ofrece la red Internet en la actualidad.

Un contable puede recibir todas las facturas de una empresa en su domicilio y puede procesarlas y analizarlas en hojas de cálculo, de tal manera que pueda enviárselas mediante correo electrónico a la empresa, con los diferentes análisis que le hubieren pedido.

Un médico puede ejercer la telemedicina con un sistema informático que permita, mediante sistemas de videoconferencia, interactuar con el paciente de una manera totalmente sincrónica.

Hemos visto que hay trabajos que son más comunes que sean realizados mediante el teletrabajo, pero resulta curioso hasta qué punto el desconocimiento del uso de las Tecnologías para las empresas tradicionales, impide ver a muchas de ellas cómo ya están haciendo teletrabajo sin saberlo. O lo fácil que les sería adaptar muchas de sus necesidades al uso de dichas tecnologías con las indudables ventajas que les supondría.

### **2.16.2 El entorno y los trabajadores.**

La configuración del colectivo de teletrabajadores se va dibujando entre los que buscan el teletrabajo como una vía de acceder a un estilo de vida determinado, los que se encuentran con esta modalidad como la única para llevar a cabo su trabajo y la de encontrar trabajos complementarios fáciles de alternar desde casa con otras obligaciones. También tendríamos que hablar de las prácticas de teletrabajo que son complementarias en la ocupación de tipo presencial. Éstas suponen ciertas variaciones en el estilo de vida de algunas personas, pero no son significativas en la observación de un panorama laboral más completo.

Los individuos que son capaces de transformar un puesto de trabajo presencial en uno teletrabajador, normalmente lo hacen desde una posición de poder en la que controlan ciertos elementos básicos (remuneración, compensaciones, obligaciones recíprocas, etc.) y son un grupo minoritario en el conjunto global de teletrabajadores.

Aquellos que se inician en el teletrabajo como una transformación tecnológica de sus procesos (cambian trabajo en domicilio por teletrabajo) tampoco ven que los elementos básicos de su actividad se modifiquen. Son los que se ven abocados al teletrabajo como vía de introducción o de permanencia en el mercado laboral los que forman el cuerpo crítico que hace que el teletrabajo tenga una incidencia significativa en las relaciones laborales.

Para el teletrabajador aislado, salvo cuando trabaja por cuenta ajena y combina actividad presencial con virtual, sólo el teletrabajo en grupo, le garantiza la salvaguarda frente a los riesgos anteriormente citados.

En el aspecto de la legislación, de los convenios colectivos y de las obligaciones de empresa aplicables, el empresario se asegurará que se debe tomar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

Para teletrabajar es posible utilizar distintas tecnologías, sin embargo, no todas ellas son imprescindibles. Afortunadamente las que son imprescindibles son las más utilizadas y las más fáciles de aprender.

### **Tecnologías Imprescindibles:**

- Una PC.
- Conexión a Internet (de ser posible banda ancha).
- Correo electrónico.

Por lo tanto, si ha utilizado PC, Internet y dispone de una dirección de correo electrónico ya está en condiciones de teletrabajar.

### **Tecnologías Recomendadas**

- Sitio web propio o blog personal.

- Teléfono fijo y/o celular.
- Cámara fotográfica digital

### **Tecnologías Complementarias**

- Software de oficina: editor de textos, planilla de cálculo, presentaciones y otros
- Software de telefonía por Internet (como Skype o Net2Phone)
- Software de mensajería instantánea (como Microsoft Messenger, Yahoo Messenger o Google Talk)

Si conoce o dispone de alguna de las demás tecnologías recomendadas y complementarias, está aún en mejores condiciones para el Teletrabajo.

Cabe aclarar que no es imprescindible contar con una PC propia, de hecho, sabemos que muchos teletrabajadores comienzan trabajando desde un cyber.

Las redes de telecomunicación resultan indispensables para el funcionamiento del teletrabajo, pero los medios concretos que se emplean para transportar los datos y sus protocolos sólo se ocupan del formato de los datos en los mensajes, existe una variedad de opciones de comunicación disponibles y se deben apreciar los factores internos y externos cuando se selecciona un método de comunicaciones, desde la transferencia física de un medio electrónico a una transferencia a través de una red de telecomunicaciones.

Cuando se considere la transferencia electrónica, tendrá que analizar el uso de líneas permanentemente arrendadas, conexión a una red tal como la red telefónica o una red de paquete conmutada.

## **2.17. FUNDAMENTACIÓN HISTÓRICA**

**a.- Teletrabajo:** Modalidad de trabajo por medio de la cual empleados regulares de una empresa ejecutan sus tareas parcial o totalmente (ideal entre 1 y 3 días por semana) desde una ubicación geográfica diferente a la del centro de

ocupación oficial de la empresa (puede ser su domicilio particular, centros de teletrabajo, oficinas satélites, sucursales, oficinas de clientes / distribuidores, etc.), vinculándose con ella por medios telemáticos.

**b.- Teletrabajador:** Todo trabajador de la Información puede teletrabajar en forma parcial o total, dependiendo del análisis de funciones que se realice sobre cada potencial teletrabajador y sobre el grupo de pertenencia-interacción que posea dentro de la empresa, dependiendo también de las facilidades de infraestructura disponibles, del perfil psico-socio-técnico del empleado, del nivel de involucramiento de los *managers*, etc. (Mieres y Gorchs 2003)<sup>15</sup>

Es una forma de trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones. El teletrabajo no es una profesión, sino una forma de desarrollar una tarea y requiere una reorganización cultural y técnica para la eficiente aplicación de esta innovación.

Es enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo.

Es la sustitución parcial o total de las tecnologías de telecomunicaciones por el desplazamiento hacia y desde el lugar de trabajo principal unido a cambios asociados en la política, la organización, la dirección y la estructura laboral.

Es 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 una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

---

<sup>15</sup> MIERES, A. y GORCHS, E. (2003). Introducción al teletrabajo. En: <http://www.jala.com/latinamerica.php> (04/08/03)

Significa sustituir los desplazamientos relacionados con el trabajo por las telecomunicaciones. El ejemplo más simple: cada vez que coges el teléfono para hablar con alguien en lugar de ir a verle. (Boiarov y Poliszuk 2003)<sup>16</sup>

Teletrabajar es cualquier actividad realizada a distancia mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y que genera un valor económico añadido. (Peiró, 2001)<sup>17</sup>

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. (CES, UNICE/UEAPME y CEEP 2002).<sup>18</sup>

Respecto al censo de teletrabajadores, los últimos estudios realizados con cargo de la Comisión Europea y que siguen la serie iniciada ya hace años, nos aportan una visión que puede ser aproximada a la formación de ese colectivo algo desdibujado que son las y los teletrabajadores (Sáez, 2001)<sup>19</sup>.

En España, uniendo lo que en estas investigaciones llaman teletrabajadores regulares (que habría que traducir como teletrabajadores en extenso, y que agrupa a los teletrabajadores móviles o nómadas, los de casa o sedentarios y los autoempleados), nos da la cifra de 259.000 personas. Esta cantidad supone un 2% del conjunto de trabajadores en 1999. En el ranking de países de la UE, estamos en penúltima posición sólo por detrás de Irlanda. La media europea está alrededor de un 4%, con el tope de Finlandia de un 10,8% por motivos vinculados a su dura climatología.

---

<sup>16</sup> BOIAROV, S. y POLISZUK, N. (2003). Qué es teletrabajo.

[http://www.encarreradesde casa.com/articulo\\_s/que\\_es\\_tele\\_trabajo.htm](http://www.encarreradesde casa.com/articulo_s/que_es_tele_trabajo.htm) (04/08/03)

<sup>17</sup> PEIRÓ, K. (2001). El teletrabajo... ¿existe?. En: <http://deteletrabajo.uji.es/articulos/art3.htm> (12/03/2003)

<sup>18</sup> CES, UNICE/UEAPME y CEEP (2002). Acuerdo marco sobre el teletrabajo.

<http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm> (28/08/03)

<sup>19</sup> SÁEZ SORO, E. (2001). ¿Cuántos son? ¿Cuántos somos?. En:

<http://deteletrabajo.uji.es/articulos/art8.htm> (25/08/03)

Puede parecernos al principio unas cifras bastante discretas, aunque hay que considerar que se trata de los teletrabajos más centrados, dejando de lado las prácticas más secundarias. Como no hay una distribución de estos datos en España por zonas geográficas, es fácil suponer que la distribución de teletrabajadores se corresponderá con la densidad en la actividad económica centrada en el sector informacional. Esto resulta paradójico, ya que una de las características fundamentales del teletrabajo es su potencial deslocalizador, pero no hay que valorar este hecho más allá de sus limitaciones evidentes, ya que no todos los teletrabajos pueden desarrollarse de forma totalmente independiente de sus relaciones organizativas.

Otro indicador que resulta básico es la proporción en el *género* de los teletrabajadores. Teniendo en cuenta el marco europeo, hay una gran descompensación en la proporción del género, ya que más de un 80% de éstos son hombres y algo menos del 20%, mujeres.

Los aspectos de nivel de *cualificación*, ya sabidos en general, donde se confirma una presencia muy mayoritaria de teletrabajadores con estudios superiores, es algo que también nos ha llamado la atención.

## **2.18 INFLUENCIA DEL TELETRABAJO EN LA SOCIEDAD.**

El teletrabajo o trabajo a distancia es una alternativa válida de salida al mundo laboral; una nueva forma de prestar servicios con independencia del lugar y al momento en que estos servicios son realizados, mediante el empleo de tecnologías de la información y de la comunicación.

Se debe tomar en cuenta, en nuestra sociedad el mercado laboral aún es demasiado rígido y poco flexible, lo cual no favorece al teletrabajo, sino que hace de su implementación concreta un proceso innecesariamente lento y plagado de incertidumbre. La mutación laboral provocada por el nuevo sistema no sólo desemboca en cambios de ritmo de vida de trabajador, sino que se traduce en

desarraigos masivos, en la exclusión del mercado laboral tradicional de grandes masas de trabajadores sin “flexibilidad digital”.

Debemos saber que antes de la aparición del teletrabajo la palabra multinacional o corporación equivalía a “grande”, pero con la creciente digitalización surgen las empresas multinacionales compuestas por sólo unas 10 personas. Ahora se necesitan 3 personas para operar estaciones de trabajo que antes requerían una planta de más de un centenar de empleados. Los excluidos de la planta, en medida en que no permanezcan en la situación de info-pobres y decidan integrarse al teletrabajo, podrán proponer diversos productos y servicios a través de Internet (solo o asociados cooperativamente).

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

Lamentablemente, de parte de los trabajadores tradicionales, existe una mentalidad muy arraigada, según la cual hay que ir al lugar de trabajo (oficina). Al trabajador tradicional le gusta sentirse arropado por la empresa (horario fijo, sueldo fijo y rutina de tareas para toda la vida). Tal parece ser la perspectiva media de muchos asalariados; además existe una resistencia muy marcada al cambio, aún cuando sea para bien.

Sin embargo, hoy la adaptabilidad y la capacidad para aprender cosas nuevas, son las virtudes más valiosas para un trabajador. La flexibilidad laboral, tan necesaria para adaptarse a la globalización del mercado de trabajo, debe realizarse con criterio. De lo contrario, las conquistas sociales de los trabajadores pueden peligrar seriamente ante el avance de los nuevos sistemas. De hecho, hablamos concretamente de tele-trabajo y no de tele-trabajo, y no de tele-esclavilización.

Muchas empresas bien podrían valerse de esta fórmula laboral para ahorrar costos y conseguir en condiciones precarias.

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

En estudios realizados, las mujeres perciben al teletrabajo como una solución para su presencia en el mundo laboral, porque las responsabilidades familiares limitan sus posibilidades de ausentarse del hogar, favoreciéndoles los horarios flexibles a los que esta modalidad da lugar.

Analizar el teletrabajo en su contexto socio-laboral y evaluar sus consecuencias en este sentido permitirá tomar precauciones a fin de evitar que esta nueva práctica laboral se torne en una forma más de flexibilización.

Como se ha mencionado las ventajas más importantes, para la implementación del teletrabajo en nuestra sociedad son:

- El desarrollo de zonas rurales.
- La integración de grupos de difícil inserción laboral.
- La creación de nuevas iniciativas de empleo.

Por otra parte, su mayor inconveniente es que la protección social y laboral del trabajador se vuelve aún más complicada.

Entre otras facilidades y avances que el teletrabajo busca implementar, están dirigidos a:

- Disminuir la brecha digital entre quienes tienen oportunidad de poseer una PC conectada a Internet y quienes no la tienen.
- Enseñar a las mujeres, los mayores, los jóvenes y los niños, cuáles son las oportunidades que Internet pone al alcance de las personas.
- Ser un puente entre emprendedores, autónomos y PYMES que quieran formar parte de la sociedad de la información.
- Fomentar el trabajo a distancia.

Con diferentes orígenes, en la actualidad hay organizaciones comunitarias que se han hecho cargo de los Telecentros; voluntarios o coordinadores rentados por el estado nacional o los estados provinciales se han convertido en sus administradores. Cada Telecentro tiene equipamiento telemático básico que posibilita el teletrabajo. Están llamados a jugar un papel de importancia contribuyendo en las zonas rurales y urbano-marginales, se dé cuenta del rol clave del capital social en los procesos de desarrollo actuales.

Corresponde al Estado y a la Universidad acercar las tecnologías al conjunto social, siendo la formación e información un pilar básico en el proyecto que se presenta a plantear y evaluar experiencias específicas para las poblaciones rurales y urbana-marginales, que ofrezcan criterios sociales y pedagógicos de cara a la normalización e innovación en las metodologías para el teletrabajo.

Se trata de sensibilizar para crear riqueza local en base a las posibilidades que ofrece Internet, asegurando el acceso físico al hardware y al software, consiguiendo la sustentabilidad de los telecentros, capacitando a las personas que son miembros de estas zonas de difícil acceso en los usos de las TICs como herramientas laborales y de participación política y social, como maneras de luchar contra la exclusión económica, social y cultural.

Por lo tanto la propuesta pretende que las poblaciones participen y se familiaricen con la información, la produzcan y la difundan, sin ser ellas las dueñas del proceso productivo ni de las herramientas tecnológicas, accediendo a

equipamiento públicos, previo lograr la formación tecnológica mínima necesaria. Sin dejar de tener presente que la apropiación social de los recursos tecnológicos puede mejorar la vida de las comunidades, siendo condición necesaria para el desarrollo:

- Promover y fortalecer el diálogo social tripartito.
- Ampliar la cobertura y calidad de la formación profesional.
- Promover el empleo a través de microempresas.
- Promover el empleo en sectores intensivos en su utilización.
- Atenuar los efectos de la recesión sobre el manejo y la pobreza
- Reducir el desempleo por falta de información u orientación.

El teletrabajo y el Comercio Electrónico ayudan a mejorar la competitividad de las regiones y los colectivos menos favorecidos, sin embargo, las principales barreras para la introducción de estas nuevas formas de trabajo son el conocimiento insuficiente y la falta de contacto con las mismas.

Si bien estas tecnologías se perfilan a priori como un elemento democratizador, que permitirá el avance social y económico de las zonas rurales y urbano-marginales, la no incorporación de estas sociedades al impulso de estas herramientas se convertirá en un elemento que aumentará todavía más esta desigualdad y marginación.

## **2.19 LA SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **2.19.1 Aspectos Generales frente a la Seguridad Social.**

Como se ha insistido a lo largo de todo el proyecto, el hecho que en la actividad laboral se utilicen medios telemáticos, no lleva a desnaturalizar la calidad de trabajar de quien realiza la prestación, por lo cual dicha persona debe estar inscrita a los regímenes de seguridad social como los son pensiones, salud y riesgos profesionales, de hecho no sobra recordar que la seguridad social no es un sistema exclusiva de los trabajadores sino que es un derecho exclusiva de los trabajadores y

reconocido en la Constitución y de carácter irrenunciable que trasciende la barrera del ámbito laboral para ser aplicada a la generalidad de personas, sean trabajadores o no.

No existe gran relevancia en que se trate de un teletrabajador a que sea cualquier otro trabajador, para efectos de esta ley de Seguridad Social, será casi el mismo tratamiento en cualquier situación, sin embargo en un punto donde puede revestir interés el hecho que se está hablando de un teletrabajador, puede ser en el ambiente de los riesgos profesionales.

### **2.19.2 Riesgos Profesionales**

Para el pago de afiliación, le corresponderá al empleador, así que también este deberá tener a todos sus trabajadores, tanto los trabajadores “clásicos” como los que uses sistemas telemáticos de comunicación afiliados a la misma empresa de riesgos profesionales.

Los riesgos profesionales que le pueden suceder a un trabajador, están el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, en los cuales tendrá importancia determinar cuando existen éstos y cuando se trata de lesiones o enfermedades sufridas por causa común y no profesional, ya que según esto corresponderá su pago.

En el Código del Trabajo, en el Art. 347 menciona: *“Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.”*

*Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideraran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentales”*

### **2.19.3 Accidente de Trabajo**

Una de las incertidumbres del teletrabajo, es que cuando se trabaja en el domicilio: si una persona trabaja en su casa con su ordenador y se resbala, puede

considerarse como un accidente de trabajo. La pregunta es complicada; pues no se puede verificar en todo momento el domicilio individual del trabajador y como sucedió el hecho.

En el Código del Trabajo, en el Art. 348 menciona: *“Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”*.

Por lo mencionado, habrá supuestos en donde pareciera no existir duda en que un teletrabajador ha sufrido un accidente de trabajo, como sería el caso en que este se desempeñara en un telecentro y el desplazamiento se lo facilitará el empleador. Así también si cualquier tipo de teletrabajador se desplaza a algún lugar porque así se lo ordena el empleador y si en el trayecto le sucede un accidente, este deberá ser considerado de trabajo. Igual podría decirse si el teletrabajador por realizar alguna actividad siguiendo órdenes de su empleador, ésta le confiere una lesión grave.

Aunque todavía queda la duda sobre un accidente que le ocurra a un teletrabajador a domicilio, ya que si es en horarios de trabajo que sufrió el accidente, se debe presumir que se trata de un accidente de trabajo, salvo que se pruebe lo contrario. Si se trata de un caso donde el teletrabajador que trabaja en el domicilio, tiene gran flexibilidad de horario, hay quienes consideraran que la carga de la prueba se invierte y corresponde al trabajador demostrar la relación entre el trabajo y el accidente; sin embargo no hay que olvidar el principio “in dubio pro labore” el cual nos llevaría a concluir que en caso de duda a favor del trabajador, sobre si se trato o no accidente de trabajo, habría que determinarlo a favor del teletrabajador.

El Teletrabajador móvil, el cual se encuentra en constante movimiento por voluntad del empresario, se podrá decir que sufre de accidentes por misión del empleador y en tal caso se presume que se trataría de un tipo laboral. Pero en caso de que el desplazamiento no sea obligatorio, la lesión sufrida se debería entender como

de causa común, a menos que el teletrabajador demostraré que se trata de un accidente de tipo profesional.

#### **2.19.4 Enfermedad Profesional**

Tal como menciona el Código del Trabajo en su Art. 349: “*Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad*”; podemos decir de lo mencionado que si entraría la enfermedad profesional al teletrabajo, ya que el mismo Código del Trabajo lo estipula cuando dice labor que realiza el trabajador.

## **2.20 IMPLICACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES DEL TELETRABAJO**

La imposición del teletrabajo en el primer mundo ha sido posible bajo la previa existencia de ciertas condiciones, inherentes al devenir económico y social de los países que lo conforman, entre estas tenemos:

### **2.20.1 El Auge de las Telecomunicaciones**

Las empresas del sector telecomunicaciones, cuya concentración en actividades de investigación y desarrollo de productos se ha acentuado a partir de la segunda posguerra, han facilitado el acceso a tecnologías cada vez más asombrosas a los trabajadores y empresarios de las grandes potencias mundiales.

En dichos países la riqueza se reproduce como efecto de las ganancias en eficiencia que permiten las invenciones, los beneficios terminan en las manos de los dueños del capital quienes, motivados por las nievas economías de escala, se ven incentivados a contratar mano de obra adicional difundándose, de este modo, los frutos del progreso a la sociedad en general.

El tipo de empresas que han florecido en los países desarrollados: A la par de las firmas intensivas en tecnología surgen otras (de prestación de servicios fabriles y

financieros, principalmente) que, en virtud de sus actividades, recurren de forma creciente a la posibilidad de emplear trabajadores localizados en ubicaciones remotas, especialmente en aquellas áreas circunstancias al manejo de la información. El futuro habrá compañías que, gracias a su dotación tecnología, podrán contar con jefes de proceso a distancia.

### **2.20.2 La Cultura de la Eficiencia**

La capacidad de trabajo de los funcionarios, acompañada de su firme sentido de la responsabilidad, les permite cumplir con las metas que sus superiores fijan en ausencia de la coerción que estos ejercen normalmente. Ello es consecuencia de la madurez laboral que las sociedades más avanzadas han alcanzado.

La difusión del teletrabajo obedece al imperativo de reducir costos operacionales alcanzando mayores niveles de productividad. En este orden de ideas, las siguientes son las **consecuencias positivas** de la extensión del teletrabajo:

### **2.20.3 Incremento de la Productividad**

A pesar de las dificultades existentes para medirla productividad, no sólo por lo subjetivo de los criterios con que ésta debe evaluarse sino por la imposibilidad de comparar los resultados de su cálculo entre distintas empresas, la evidencia empírica demuestra que los teletrabajadores trabajan en horarios que se ajustan más a sus propios biorritmos desempeñando a gusto sus labores.

A lo largo de este proyecto hemos mencionado los factores que determinan el incremento de la productividad a través del teletrabajo, de los cuales son los siguientes:

- ❖ Reducción a cero del tiempo de desplazamiento entre la casa y el lugar de trabajo.
- ❖ Eliminación de las distracciones propias del sitio de trabajo.

- ❖ Establecimientos de sistemas de pago condicionados al rendimiento de sistemas de pago condicionados al rendimiento del trabajador.
- ❖ Facilidad para controlar dicho rendimiento gracias a las facilidades telemáticas.

El teletrabajo, de otra parte, elimina el ausentismo, aminora los costos de rotación de personal y permite a las empresas ahorros adicionales en materia de salarios y cargas prestacionales.

#### **2.20.4 Reducción de Costos**

Los costos y gastos asociados a las enormes sedes de las entidades, principalmente por concepto de alquileres, impuestos, compra de mobiliarios, instalación de sistemas de vigilancia y consumo de servicios públicos, que terminan inflando de manera perjudicial sus presupuestos, se recortan gracias a la contratación de teletrabajadores. Las economías a que acceden las firmas por esta vía, no obstante, aparecen sólo en el mediano plazo cuando un número de trabajadores suficientemente alto se ha ido a teletrabajar.

Las empresas deben evaluar hasta qué punto los ahorros extraordinarios que permiten los teletrabajadores no afectan negativamente sus actuales escales eficientes, su imagen corporativa o incluso la calidad de vida de sus teletrabajadores (al trasladar a éstos excesivos gastos operativos).

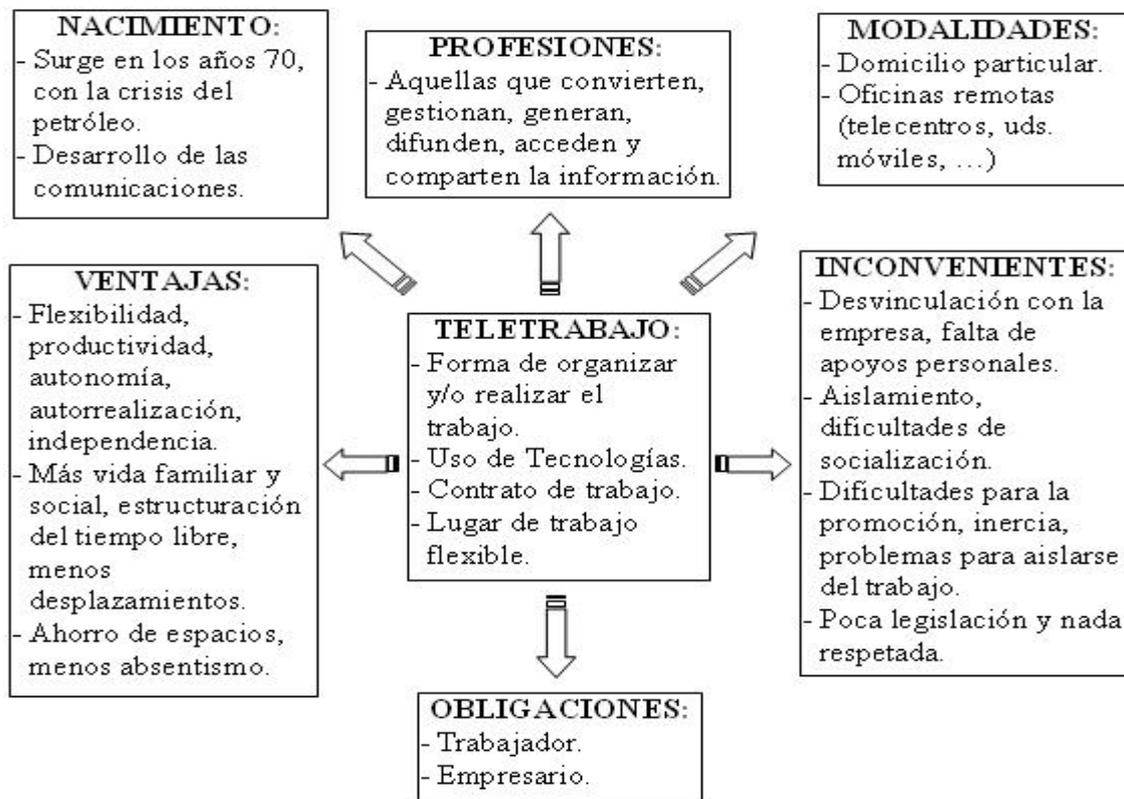
#### **2.20.5 Alternativa de Trabajo**

El teletrabajo constituye una herramienta efectiva para proteger la información contra los inconvenientes surgidos de interrupciones de transporte, caídas de líneas e incluso desastres naturales.

Desde el **punto de vista social**, se esperan cambios en la estructura del tráfico de las ciudades (el teletrabajo dará lugar a experiencias positivas sobre el

medio ambiente a partir de la reducción en las emisiones de gases tóxicos, resultando directo de la disminución en los desplazamientos de los trabajadores), en la composición de las ciudades (que en lo sucesivo verán atomizarse la ubicación de los establecimientos comerciales, anteriormente concentrados alrededor de las grandes áreas de oficinas) y en la distribución de la población ( los habitantes de las ciudades, en virtud de los avances en las telecomunicaciones, podrán trasladar sus viviendas a las zonas rurales para desempeñar sus funciones en mejores condiciones de salud).

Esta nueva modalidad de trabajo involucra al teletrabajador (todo trabajador de la Información puede teletrabajar en forma parcial o total, dependiendo del análisis de funciones que se realice sobre cada potencial teletrabajador y sobre el grupo de pertenencia-interacción que posea dentro de la empresa, dependiendo también de las facilidades de infraestructura disponibles, del perfil psico-socio-técnico del empleado, del nivel de involucramiento de los *managers*, etc.) y *al empleador que ofrece un servicio de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)*



En conclusión el fundamento teórico del proyecto es que el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, el cual consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la entidad durante su horario laboral. Esta modalidad de trabajo engloba una amplia gama de actividades que pueden realizarse a tiempo completo o parcial, ya que la utilización de la tecnología de información y comunicación (TIC), permite a las personas ser productivas aun cuando se encuentre distante de sus oficinas, clientes, proveedores y otras entidades significativas para su negocio o empleo.

## **2.21. FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

Sustentaremos nuestro trabajo en base a las siguientes leyes:

- Constitución de la República
- Código del Trabajo

La fundamentación legal de este proyecto de investigación es muy trascendental, porque en la Constitución de la Republica nos menciona:

### **Sección Tercera**

**Art. 16.-** Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

**Numeral 2:** “El acceso a las tecnologías de información y comunicación”

**Art 17.-** El Estado fomentará la pluralidad y la diversidad en la comunicación, y al efecto:

**Numeral 2:** “Facilitará la creación y el fortalecimiento de medio de comunicación pública, privados y comunitarios, así como el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo hagan de forma limitada”

## **Sección Octava**

### **Trabajo y Seguridad Social**

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

**Art. 34.-** El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

El Código del Trabajo estipula una serie de artículos que nos amparan en este nuestro proyecto y son:

**Art. 1.- Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren.

**Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.-** El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

**Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.-** El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

**Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.-** Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

**Art. 5.- Protección judicial y administrativa.-** Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

**Art. 6.- Leyes supletorias.-** En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

**Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.-** En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

**Art. 8.- Contrato individual.-** Contrato individual de trabajo es el 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.

**Art. 9.- Concepto de trabajador.-** La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

**Art. 10.- Concepto de empleador.-** La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador

El Fisco, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares, aun cuando se decrete el monopolio.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado, de conformidad con lo establecido en el Decreto No. 183 de 4 de agosto de 1970; y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

**Art. 12.- Contratos expreso y tácito.-** El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

**Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.-** Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo

indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

**Art. 20.- Autoridad competente y registro.-** Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el artículo 18 de este Código.

**Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.-** En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- 1.- La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
- 2.- La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
- 3.- La cuantía y forma de pago de la remuneración;
- 4.- Tiempo de duración del contrato;
- 5.- Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
- 6.- La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

El fundamento del Derecho del Trabajo es el de regular y proteger la actividad laboral cumplida de manera dependiente o subordinada, es decir, que se labora a favor de otro, con el objetivo de recibir una contraprestación y bajo la dirección de alguien encargado de dictar unos lineamientos y directrices para el mejor desarrollo de la actividad. Se puede tomar a la subordinación como el elemento que caracteriza la relación originada en un contrato de trabajo.

Con la entrada de la tecnología, los cambios realizados en los últimos tiempos han dado lugar a una mayor diversificación de formas para desarrollar una actividad laboral, de modo que comienza a conformarse una nueva geografía de trabajo en la

cual, aquel continente homogéneo construido en torno a la figura del trabajador vinculado por un contrato típico es hoy tan solo una región de ese gran mapa del trabajo contemporáneo<sup>20</sup>.

Es así como surge el teletrabajo, como mecanismo que otorga la flexibilidad en la relación laboral, ya que permite trasladar empleos menos cualificados a zonas con menor costo, tanto dentro como fuera del país, además apoya la gestión individualizada de los sueldos debido al aislamiento del trabajador respecto a la colectividad. Así mismo, el teletrabajo, favorece la modificación o reducción del tiempo de trabajo en la medida que el horario es más flexible, tanto que desaparecen los espacios de desplazamiento del lugar de vivienda al trabajo<sup>21</sup>.

## **2.22 LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y EL TELETRABAJO EN ECUADOR.**

### **Consideraciones Legales.**

En Ecuador el internet y las TIC's han mejorado en los últimos años, no lo vamos a negar pero no a nivel mundial debemos tener en claro eso, ya que ahora vivimos en un mundo globalizado.

Nuestro país está comenzando a participar de esta nueva sociedad, vamos por un buen camino, el comercio electrónico tiene más acogida, las redes sociales han aumentado, los blogs, videoconferencias, etc., e incluso la parte gubernamental, cito como ejemplo la interacción virtual con el IESS, los proyectos de Telemedicina, la educación virtual entre otros.

Pero aun tenemos grandes barreras que nos impide el acceso a las TIC's, por eso que nuestro avance es tan lento, problemas como la infraestructura necesaria como la conexión a internet que disponemos, de baja calidad y otros ni siquiera la

---

<sup>20</sup> RASO DELGUE, Juan. Derecho del Trabajo, seguridad social y relaciones laborales: hacia una teoría de los círculos. Revista Derecho Laboral No. 190, página 586.

<sup>21</sup> TRONCOSO PEREZ, Claudia y XALAMBRÍ, Adriana. Obra citada, página 150.

tienen, los costos por este tipo de servicios son muy elevados para la economía que poseemos, la falta de capacitación y educación que existe en nuestro país, la falta de ayuda del gobierno y su interés, y más problemas que nos impiden avanzar en esta nueva sociedad.

Por ellos debemos esforzarnos por ayudar en nuestro desarrollo las cifras nos indican que estamos avanzando pero podemos mejorar este avance y superarlo.

### **El Teletrabajo en Ecuador:**

En Europa ya superaron los cuatro millones y se calcula que para el 2010 lleguen a 17 millones. Algo más cerca, en Argentina y en Chile suman 300 00 y hay otros cinco millones repartidos en Brasil. Son los teletrabajadores que se abren paso en un competitivo mercado del conocimiento.

El teletrabajador es un profesional (diseñadores gráficos, periodistas ilustrados, profesores, etc.) que presta sus servicios en cualquier actividad que sea susceptible de ser realizada a distancia, fuera de las oficinas de la empresa, mediante las Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC) y que genera un valor económico agregado.

Esta es una forma de trabajo voluntario entre el trabajador y el empleador, que en el resto del mundo tiene un recorrido de 15 años.

En el país se está desarrollando de manera incipiente por la falta de una regulación, a lo cual se suma un escaso requerimiento formal de las empresas a demandar este tipo de trabajadores.

Sin embargo, se está dando los primeros pasos en materia laboral. El Gobierno propone en su borrador de reforma al Código de Trabajo vigente, 10 artículos para incluir un marco legal que norme y regule la firma de un contrato de teletrabajo, condiciones de trabajo, protección de datos, vida privada de los

teletrabajadores, salud y seguridad, organización del trabajo, equipamientos y derechos colectivos.

Hugo Carrión, consultor de Imaginar.org, explica que:

Si bien es muy positivo que se incorpore al teletrabajo en las reformas al Código de Trabajo, el Estado debiera analizar otros temas que motiven al desarrollo de esta modalidad de trabajo, como ventajas tributarias, subsidios de capacitación, precios preferenciales para la conectividad, etc., para incentivar a las empresas.

El alto costo de conexión a Internet así como la falta de procesos normativos internos en las instituciones son puntos críticos reconocidos por el Ministerio de Trabajo. Además, está el tema salarial.

Carrión explica que un teletrabajador, dependiendo del acuerdo con la empresa, asume costos como de papelería, Internet, equipos técnicos y otros. Estos al final repercutirán en la remuneración.

En el perfil sociológico de un teletrabajador promedio es el de un hombre (54%) casado (80%). Las razones que mueven a las empresas hacia el teletrabajo suelen ser por evitar la migración de empleados valiosos a otras empresas, captar nuevos empleados y fomentar el equilibrio entre la familia y el trabajo.

Si bien en el país no existen cifras sobre la actividad de los teletrabajadores, IBM Ecuador es una compañía que sí reporta una experiencia positiva con esta modalidad y en tal virtud, explica que el teletrabajo está dirigido al empleado que se desplaza fuera de la oficina o que trabaja desde la casa al menos el 40 ó 60 % del tiempo y que utiliza un lugar de trabajo compartido en las oficinas de la empresa.

El trabajo en casa es otra alternativa en IBM Ecuador. Se aplica el Programa de Opciones Flexibles de Trabajo, que consiste en horas flexibles, donde los empleados que trabajan tiempo completo varían sus horarios de entrada y/o salida,

sin modificar el número de horas trabajadas. “La productividad de nuestros empleados no se mide por horas de trabajo, sino por resultados y proactividad”.

Según Imaginar.com., el 75 por ciento de los teletrabajadores tiene una profesión relacionada con la información y el conocimiento. Las tareas más idóneas para esta forma de trabajo son las relacionadas con el tratamiento de datos, trabajos técnicos y de gestión.

### **2.23 REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO SEGÚN EL CONSULTOR PERUANO ENRIQUE MARÍN**

A mediados de octubre del 2006, el consultor peruano Enrique Marín, de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) elaboró para Ecuador un nuevo Código, dedicando un capítulo especial a esta herramienta entendida como una “forma de organización, regularmente a distancia, fuera de los locales de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos”.

Entre otras propuestas se buscaba que el teletrabajador ecuatoriano tenga los mismos derechos que aquel empleado que labora físicamente en una oficina, manteniendo la misma carga laboral de sus colegas.

En este documento se incluye una serie de normas a nuevas formas de trabajo que no estuvieron contempladas o que no existían en 1938, año en que fue promulgado el actual Código.

Entre ellas se destacan las relacionadas con el teletrabajo. Bajo esa modalidad de contratación, posible gracias a las telecomunicaciones, se puede realizar el trabajo a distancia, fuera de las oficinas de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos y de telecomunicaciones.

Respecto al trabajo por horas, ahora solo está regulado por un Decreto Ejecutivo. Éste permite la contratación indefinida bajo esa modalidad y hasta 75 por ciento del personal de una empresa. Eso desaparece en el, proyecto y se sugiere la contratación máxima de cuatro horas al día.

En el **contrato de teletrabajo** se considerará el cargo o funciones a desempeñar por el trabajador, el salario y demás beneficios, duración del trabajo, propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador y entidad responsable de su instalación mantenimiento y de los costos que genere.

El paso a esta **modalidad** modifica solo la manera en que se efectúa el trabajo y no afecta el estatuto laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de terminación de la relación de modificación de las condiciones de trabajo.

Los **teletrabajadores** tendrán los mismos derechos de las personas que realizan labores comparables en las oficinas de la empresa. Pueden suscribir acuerdos complementarios individuales o colectivos.

**Protección de datos**, el empleador es responsable de tomar medidas para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador.

**Vida privada**, si el teletrabajo es realizado en el hogar, las visitas a la empresa solo deben tener por objeto el control de la actividad laboral.

## **2.23 GESTION DEL E-TRABAJO EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL ECUATORIANO**

La época en que la productividad del trabajador, se medía por el tiempo que permanecía en su lugar de trabajo dentro de la empresa parece haber llegado a su fin. Cada vez más, empresas ecuatorianas están adoptando el teletrabajo como un equilibrio entre productividad y movilidad.

Una de las razones por la que está cambiando la mentalidad de las empresas ecuatorianas en cuanto a la adopción del teletrabajo, es precisamente el ahorro de tiempo.

¿Sabía que si reúne los 30 minutos para ir desde su casa hacia su sitio de trabajo y viceversa, durante todo el año, representaría el tiempo correspondiente a un mes de trabajo?

Esto es en nuestro país, donde las distancias entre el domicilio y la oficina todavía no demandan mucho tiempo a los trabajadores. ¿Se imagina en ciudades grandes donde la movilización con puede tomar al menos 90 minutos?

El ahorro del tiempo es tan solo una de las razones por la que algunas empresas consideran que el teletrabajo ayuda al incremento en la productividad, ya que permite la realización de las actividades laborales desde cualquier sitio siempre y cuando se tenga a mano un teléfono celular o una computadora conectada a internet.

Según un estudio de Deloitte & Touche realizado en el 2004, este sistema desconectará a más de 40 millones de ejecutivos de sus oficinas para 2010 y los ecuatorianos no se escapan de las tendencias globales.

En Ecuador compañías como Primax, HP, Intel, Compañía de Seguros Ecuatorianos Suiza, Seguros Equinoccial y Tecnogroup lo aplican con los buenos resultados.

Desde su ingreso al Ecuador, en agosto del año pasado, los ejecutivos de Primax, estuvieron marcados por el teletrabajo. Herramientas como los BlackBerry y las laptops, facilitaron la reunión pautada para el sábado de feriado con la familia Ledergerber, dueña de la estación de servicio en la vía a Samborondon, que se constituyó en su parte de entrada al país.

De no haber sido por su disponibilidad durante esos días, el panorama hubiera sido diferente.

El 25 por ciento del personal administrativo y de servicio al cliente que labora en esta empresa teletrabaja.

La inversión anual es inferior a 20 mil dólares e incluye conexión directa a internet en los domicilios, blackberry y mantenimiento de computadoras portátiles.

“Si queremos ser competitivos, no podemos circunscribirnos a ocho o 10 horas de trabajo al día”, afirma Mario Arze, gerente comercial de la empresa.

Algo similar ocurre en HP Ecuador donde la cuarta parte de los colaboradores teletrabaja, entre ellos Diego Cepeda, gerente de Cuentas Corporativas.

“El trabajo no es un lugar físico sino un conjunto de actividades que se tiene que hacer, el dónde las haga ya es secundario”, explica.

Compañía de Seguros Ecuatoriano Suiza es otra empresa sin alambres desde 2004.

El sistema, según Luis Salas, gerente general “permite mantener un alto nivel de productividad sin menoscabar el tiempo familiar, que al final del día, es ‘el negocio’ más importante que tienen”.

La empresa reporta un incremento de hasta 240 por ciento en los índices de productividad (medido por la cantidad de contratos cerrados) comparado con 2000. Más del 70 por ciento de sus colaboradores utiliza esta herramienta, entre los que se encuentra él, subgerentes, jefes de área, servicio al cliente y ejecutivos de negocios.

En la implementación del teletrabajo, se invirtió medio millón de dólares.

“Una persona cuyo nivel de responsabilidad es mayor con sus hijos, siempre va a ser más productiva si está tranquila en su casa”, dice Mónica Ramírez, gerente de Recursos Humanos de Seguros Equinoccial, empresa que también lo aplica desde 2004.

Según Ramírez a partir de la experiencia de las 15 personas que teletrabajan se implementarán, en 2008, un sistema de trabajo similar a un PBX en los domicilios de sus trabajadores, de tal manera que los clientes marcarán el número de la empresa, pero el ejecutivo contestará desde su casa.

El teletrabajo es común en multinacionales como Intel. Alegría Mateus, gerente de canales y única funcionaria de la empresa en el país lo utiliza al 100 por ciento. En un día normal atiende conferencias telefónicas con colegas en Colombia, Perú, Venezuela, Miami y Brasil desde su casa, visita a algunos clientes.

El trabajo que regularmente desempeñaría en una oficina lo hace desde su computador o en cualquier sitio donde exista conexión a internet.

Esto sin afectar el tiempo que necesita para su hija de 18 meses de edad. De esta forma, la inversión que normalmente Intel haría en oficinas, lo hace en la conectividad de Alegría.

El ahorro en cubículos también funciona para HP, donde los trabajadores se turnan para utilizar los espacios físicos de trabajo, si es que realmente los necesitan.

Algo similar ocurría con la antigua Shell en Quito. “Como Primax decidimos tener una oficina, no porque la herramienta no funciona, sino porque queremos que nuestros clientes sean recibidos en un sitio con una imagen definida”, comenta Agustín Guerrero, gerente general de la empresa.

La filial de Tecnogroup en Estados Unidos, recientemente inaugurada, se conecta con las oficinas que también mantienen en Colombia y México.

Esta institución ecuatoriana, que proporciona formación a técnicos de las empresas automotrices, utiliza teleconferencias y foros virtuales para mantenerse conectados con la sede principal de la empresa en Quito.

De acuerdo a una encuesta realizada por AT&T Y The Economist, hasta 2003, el 23 por ciento de las empresas instalaron banda ancha en los domicilios de sus trabajadores, mientras que para 2004, el porcentaje se duplicó.

Ese es el caso de David Hinojosa, ecuatoriano de 35 años, gerente de Proyectos para una empresa tecnológica irlandesa que da servicios a una de las mayores operadoras de telefonía celular del Ecuador.

Al tomar el cargo, en enero, sus jefes le proporcionaron una laptop, enlace a internet con acceso a una red privada conectada a un servidor especial en Dublín.

De esta forma Hinojosa, desde Guayaquil, tiene a su disposición todos los recursos con los que cuentan más de 150 compañero de trabajo en Irlanda, hasta acceso a impresoras. El teletrabajo es más que una tendencia.

Es un sistema de organización con resultados y que ha cambiado la mentalidad de muchos jefes que consideran que al ver al empleado físicamente trabajando es sinónimo de productividad “es confiar en la capacidad de ejecutar su trabajo aun cuando no esté a la vista del jefe”, comenta Diego Cepeda, de HP Ecuador.

No en vano, el 90 por ciento de los colaboradores para esta investigación se “telentrevistaron” con la periodista desde sus domicilios u oficinas por medio de celulares, correo electrónico y Skype, ¿qué sería de los ejecutivos inalámbricos sin el teletrabajo?

## **TELETRABAJO**

### **Art. 181.- Definiciones**

1. El teletrabajo es una forma de organización o de realización del trabajo regularmente a distancia, fuera de los locales de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos,
2. Teletrabajador es toda persona que efectúa teletrabajo.

3. El contrato de trabajo a distancia o de teletrabajo regula el desempeño de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa, con la cual mantiene conexión por medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos, que a su vez permiten al empleador ejercer el control y la supervisión de las mismas.

#### **Art. 182.- Contenido del contrato de teletrabajo**

El contrato para la prestación subordinada de teletrabajo debe contener entre otras las menciones siguientes:

1. Identificación de las partes.
2. Cargo o funciones a desempeñar por el trabajador.
3. Salario y demás beneficios
4. Duración del trabajo en régimen del teletrabajo.
5. Propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el trabajador y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere.
6. Identificación de la unidad de la empresa a la cual queda vinculado el trabajador.
7. Identificación del superior jerárquico u otro interlocutor de la empresa con quien el trabajador debe comunicarse en relación con la prestación de sus servicios.

#### **Art. 183.- Indicios de subordinación**

Son indicios que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado del teletrabajo, a falta de contrato, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

#### **Art. 184.- Carácter voluntario**

1. El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empleador. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria con posterioridad. En ambos casos, el empleador

entregara al teletrabajador una descripción escrita del trabajo, sus condiciones de trabajo, remuneración y otros beneficios e informaciones tales como el departamento al cual esta adscrito el teletrabajo, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales y modalidades de entrega de informes.

2. El paso al teletrabajo modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo y por tanto no afecta el estatuto laboral del trabajador. La negativa de un trabajador a teletrabajador no es, en sí, un motivo de terminación de la relación de trabajo ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador.

3. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajar es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a solicitud del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

#### **Art. 185.- Condiciones de trabajo**

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos de las personas que realizan labores comparables con las de quienes laboran en los locales de la empresa. No obstante, en vista de las peculiaridades del teletrabajo pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

El empleador es responsable de establecer y mantener condiciones apropiadas de trabajo a fin de preservar la salud del trabajador, erradicar todo elemento perjudicial para la misma, e informar de manera veraz al trabajador de los riesgos que corre y la manera de protegerse de los mismos.

**Art. 186.- Procesamientos de Datos**

El empleador es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.

El empleador debe informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:

1. Cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet; y,
2. Las sanciones en caso de incumplimiento.

El teletrabajador es responsable del cumplimiento de estas normas.

**Art. 187.- Vida privada del Trabajador.**

El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de este.

Si el teletrabajo es realizado en el domicilio del trabajador, las visitas al local de trabajo solo deben tener por objeto el control de la actividad laboral de aquel y de los respectivos equipos, y de ser efectuadas previo aviso entre las 09h00 y las 19h00, en presencia del trabajador o de la persona que designe. Si se instala un sistema de vigilancia este debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido en cumplimiento de normas técnicas sobre las pantallas de visualización.

**Art.- 188.- Equipamientos.**

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empleador está encargado de facilitar, instalar, mantener y cubrir los gastos de los equipamientos necesarios para el teletrabajo

regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo y de asumir los riesgos inherentes a su utilización. El teletrabajador cuidara los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

#### **Art. 189.- Salud y Seguridad.**

El empleador es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador.

El empleador debe informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo. Si el teletrabajador realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso está sometido a notificación y consentimiento previos y tener lugar en los horarios fijados.

El teletrabajo puede a su vez solicitar una visita de inspección.

#### **Art. 190.- Organización del Trabajo.**

Dentro de los límites impuestos por este Código y el contrato de trabajo, el teletrabajador gestionara la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores comparables que se desempeñan en los locales de la empresa. El empleador se asegurará que se tomen las medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

#### **Art. 191.- Derechos Colectivos.**

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa.

## **CAPÍTULO III**

### **3. VALIDACIÓN DEL PROYECTO**

Actualmente existe una gran demanda de personas o grupos vulnerables que no pueden trasladarse a los lugares de trabajo, ya sea por discapacidad física, mujeres embarazadas, etc., por lo que esta nueva modalidad de trabajo es de vital importancia y no estar rezagados a otros países que ya han sido implementados y es de gran beneficio para el empleador, trabajador y la sociedad en general.

#### **3.1 VALIDACIÓN DEL PROYECTO POR EL INGENIERO EN SISTEMAS BORIS VULGARIN FLORES.**

Este proyecto de investigación es de vital importancia, ya que nuestro país no debe ser la excepción y debe estar inmerso en la Tecnología Informática de la Comunicación, por ende esta nueva modalidad de trabajo ayudaría a las personas que no pueden trasladarse a las empresa, a las mujeres en periodo de embarazo o para reducir costos tanto para el empleador como el teletrabajador.

El teletrabajo en Ecuador, es algo novedoso que poco a poco se va a implementar de manera trascendental porque en este siglo XXI predomina la tecnología y se puede desarrollar con total normalidad, siempre y cuando exista preparación tanto para el empresario y el teletrabajador.

##### **3.1.1 Análisis económico de los Telecentros**

Este proyecto de investigación hemos encontrado algunas propuestas económicas para el desarrollo de Telecentros, de manera que en los puntos de vista todavía carecen de arquitectura, se puede tomar en cuenta como alternativa para dicho desarrollo. Para el avance de los telecentros se debe de invertir en los siguientes inmuebles, que tienen lo siguiente:

**EQUIPAMIENTO TELECENTRO:**

Oficina para Telecentro

(Arriendo mensual):	1	\$600.00	\$600.00
---------------------	---	----------	----------

**EQUIPOS INTERNET Y PC:**

Copiadora	1	\$90.00	\$90.00
Fax	1	\$150.00	\$150.00
Computadora PC	4	\$750.00	\$3000.00
Impresora Láser	1	\$350.00	\$350.00
Escáner de una página de Digitalización de documentos	1	\$140.00	\$140.00
Grabador de CD	1	\$70.00	\$70.00
Cámara web	4	\$40.00	\$160.00
(Audífonos y micrófonos)	4	\$15.00	\$60.00
Switch para red de PC´s	1	\$150.00	\$150.00
Software, SISTEMA OPERATIVO			
Windows	4	\$150.00	\$600.00
Microft office (word,excel, outlook)	4	\$200.00	\$800.00
Servicio de Internet	1	\$100	
Varios (instalación de red de computadoras)		\$300	
Licencia del ERP (Sistema financiero contable)	4	\$ 1000.00	\$4000.00
Reloj Biométrico	1	\$ 400	
<b>MOBILIARIO:</b>			
Sillas plástica tipo butaca	4	\$15.00	\$60.00
Mesas para soporte	3	\$50.00	\$150.00
Otros	1	\$70.00	\$70.00
<b>EQUIPOS DE TELEFONÍA</b>			
Central telefónica	1	\$300.00	\$300.00
<b>OBRAS CIVILES:</b>			
<b>MARKETING DEL SERVICIO</b>	<b>1</b>	<b>\$300.00</b>	<b>\$300.00</b>
<b>TOTAL</b>			<b>\$6130</b>

Esta proforma es cuando se instala el telecentro de trabajo, para que determinada empresa pueda ejercer esta modalidad de trabajado que se denomina “El Teletrabajo”.

Respecto al teletrabajo en el domicilio del teletrabajador solo necesitamos:

- Acceso al Internet.
- PC
- Programas instalados de la empresa

Solo con estos requisitos, es factible teletrabajar en el hogar.

Esta modalidad de trabajo se puede aplicar, ya que el teletrabajador accediendo al programa de la empresa, este a su vez guardará la fecha y hora de ingreso al sistema, así como la fecha y hora de desconexión al sistema; por lo tanto el tiempo que ha estado conectado se podría tomar como la jornada laboral, siendo esto una prueba.

Como todos sabemos, estando dentro del sistema de la empresa no indica que trabaja, eso se mide o se reflejará con los indicadores de productividad que se ordenará a diario para que el teletrabajador tenga trabajo y además para medirlo o evaluar sus funciones en esta modalidad de trabajo.

Dependiendo la naturaleza del trabajo se pueden requerir otros elementos de hardware como cámaras de videos o webcams para ver a cada minuto o cada hora si el teletrabajador es el ejecuta la laborar o es una persona ajena a la compañía, micrófonos y o parlantes para la realización de videoconferencias que serán partes esenciales del teletrabajador.

El teletrabajo no inhibe o no quita la teoría de que el trabajador asista al lugar de la empresa 1 o 2 veces por semana cuando se lo requiera, además de que cuando

exista un caso fortuito o fuerza mayor (apagón eléctrico), puede trabajador en un espacio que la empresa le proporcione cuando haya estos acontecimientos.

La Empresa debe contar con dar soporte o asistencia informática a los teletrabajadores en caso de que en el sistema haya un inconveniente y pueda solucionar lo más rápido posible. Para que tenga más auge esta validación que se está mencionando, mencionare lo siguiente:

### 3.1.2 Análisis de la Demanda de Internet en Ecuador

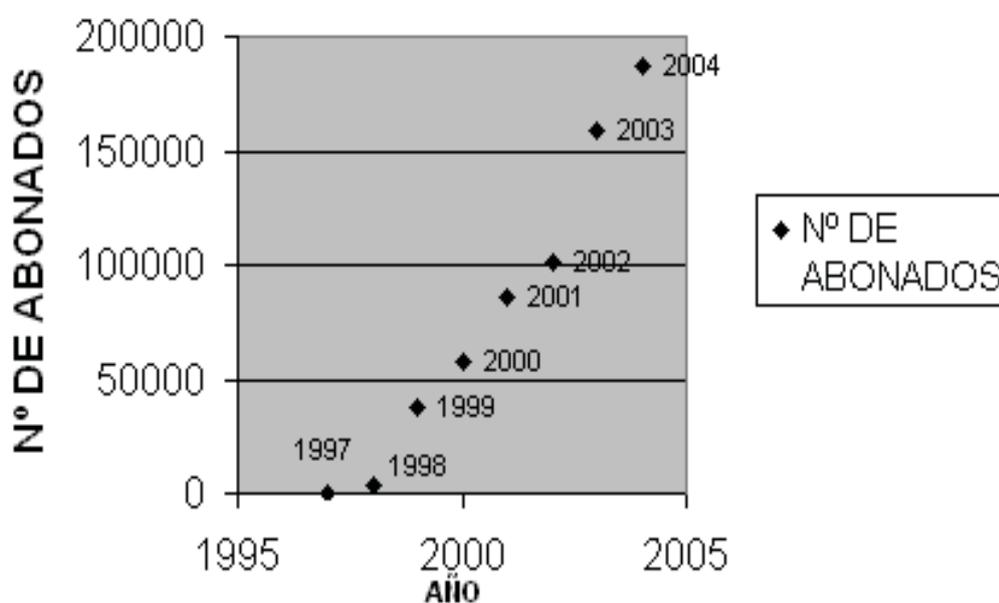
El Internet en Ecuador ha tenido un crecimiento sostenido, según lo indican las cifras publicadas por la Superintendencia de Telecomunicaciones desde el año 1996 en donde no se registraban usuarios de Internet.

Desde ese año hasta el año 2004 se ha tenido un porcentaje de crecimiento del 4505,17% lo que indica que ha existido una gran evolución de los servicios de valor agregado en Ecuador.

<b>EVOLUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE VALOR AGREGADO EN ECUADOR</b>					
<b>Período diciembre 1996 a Octubre 2004</b>					
<b>Servicio</b>	<b>Unidad</b>	<b>1996</b>	<b>Nov. 2004</b>	<b>%Pro medio Anual (Nov. 2004 - 1996)</b>	<b>%Creci miento (Nov 2004- 1996)</b>
Valor Agregado	U suarios		18 7.154	90,96	4505,17
Fuente: Superintendencia de Telecomunicaciones					

A pesar del crecimiento demostrado, existe un gran déficit en la provisión de servicios de Internet, las barreras principales que impiden el acceso, constituyen los aspectos económicos, tanto en la adquisición del hardware necesario para el acceso, como en los altos precios del servicio. Otra de las barreras constituye la falta de preparación de la población para utilizar al Internet como herramienta en la actividad que realiza, ya sea trabajo, estudios, entre otros.

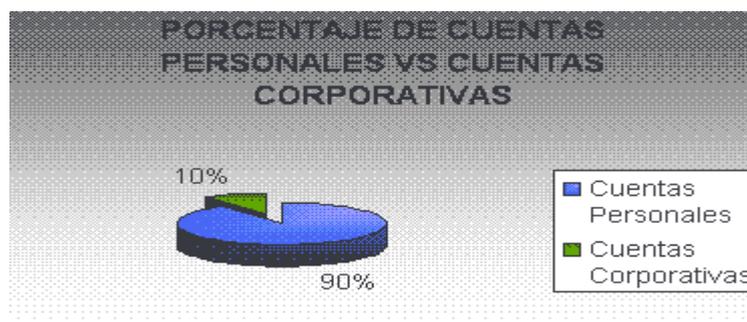
### CRECIMIENTO DEL N° DE ABONADOS DE INTERNET



En Ecuador según proyecciones realizadas por la Superintendencia de Telecomunicaciones, el número de habitantes a octubre del año 2004, es de 12852344 por lo que se puede anotar que tan sólo el 3,12% de la población accede a Internet, porcentaje demasiado bajo comparado con países como Brasil, Chile y México.

Las estadísticas de acceso a Internet, registran que el mayor número de abonados accede por medio de cuentas personales, tal como se puede apreciar en el cuadro presentado a continuación:

ESTADÍSTICAS DE ACCESO A LA INTERNET	
TIPO DE CUENTA	Nº DE CUENTAS
Cuentas Personales*	107.348
Cuentas Corporativas	11.455
*Número de Cuentas Dial Up registradas y reportadas a la SUPTTEL	
Fuente: Superintendencia de Telecomunicaciones	



Se estima que el número de usuarios personales de Internet es de 322044, considerando que cada cuenta personal tiene un promedio de 3 usuarios. La Superintendencia de Telecomunicaciones reporta 79806 usuarios corporativos en noviembre de 2004.

Adicionalmente se tiene una cantidad de usuarios de Internet que acceden por medio de cibercafés. En el país existen 1022 cibercafés registrados, pero se presume que existen aproximadamente 3000 cibercafés por lo que no se puede establecer de forma exacta el número de usuarios de Internet por medio de cibercafés.

### 3.1.3 Análisis de la Oferta de Internet en Ecuador

En el Ecuador existen empresas que brindan servicios de valor agregado, permitiendo el acceso de clientes con cuentas personales y de empresas e instituciones mediante cuentas corporativas. En general se ofrecen varios tipos de tecnologías entre las que se puede anotar las siguientes:

Para usuarios residenciales:

- Tecnología ADSL (Asimetric Digital Line Suscriber)
- Cable Módem
- Dial Up
- Tecnologías inalámbricas (WLL, Wi-Fi)

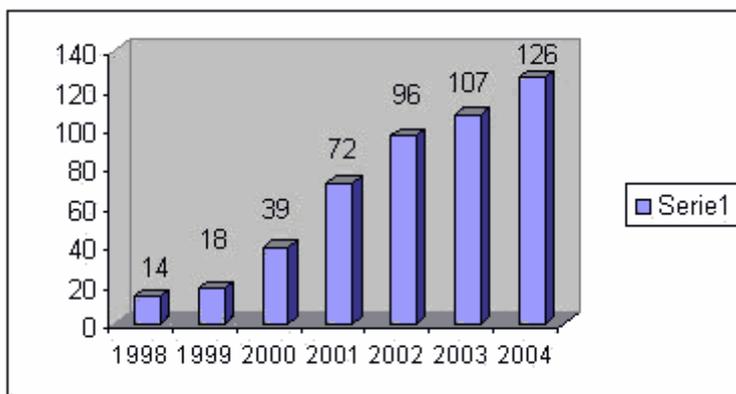
Para usuarios corporativos:

- Tecnología XDSL (SDSL, ADSL, G.HDSL, entre otras)
- Enlaces Satelitales
- Enlaces de Microondas
- Tecnologías de Radiocomunicaciones (WLL, Wi-Fi, Wi-Max en prueba)
- Tecnología ATM
- Red Digital de Servicios Integrados RDSI (tecnología muy poco usada por los altos costos que exige la implementación de este tipo de redes).

En Ecuador existen 126 proveedoras de servicios de Internet ISP.

Datos a Septiembre del 2004

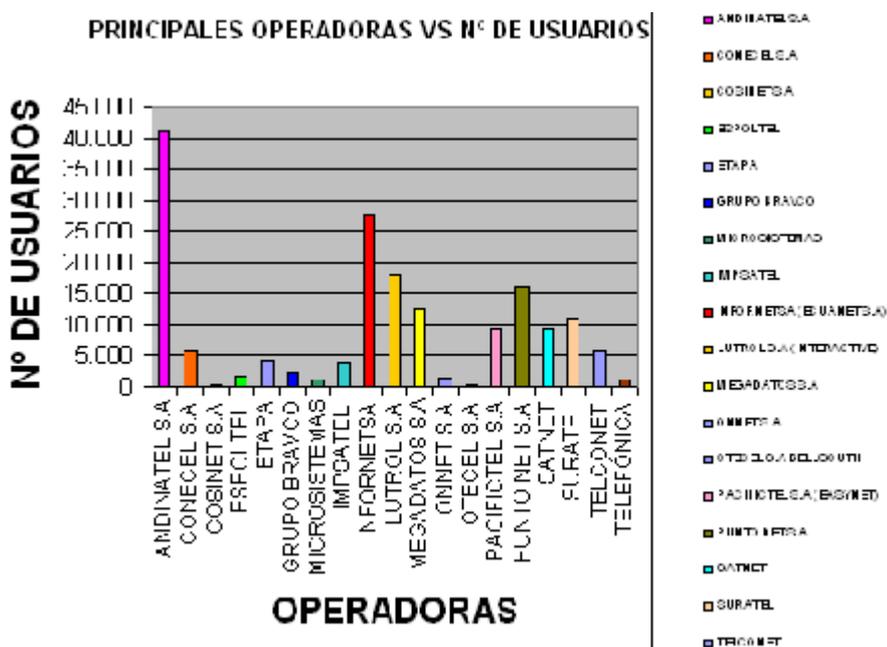
<b>PROVEEDORES DE INTERNET EN EL ECUADOR</b>	
<b>AÑO</b>	<b>CANTIDAD</b>
1998	14
99	18
2000	39
2001	72
2002	96
2003	107
2004 (Sep)	126



## Crecimiento de ISPs

Fuente: Página WEB del Consejo Nacional de Telecomunicaciones

Los proveedores de servicios de Internet, dan cobertura a las principales ciudades del país, pero como se mencionó anteriormente las barreras para el acceso, principalmente el aspecto económico, impiden el acceso de la población a Internet.



Principales Operadoras vs N° de usuarios

Gráfico realizado con datos tomados de la SUPTTEL

Como se puede observar en el gráfico anterior, los usuarios se encuentran concentrados en grandes cantidades en unas pocas operadoras, lo que impide un abaratamiento de los costos de acceso.

Dentro del sector residencial uno de los mayores problemas e inconvenientes que aquejan a los usuarios constituyen los costos de las tarifas telefónicas, imprescindible para el acceso a Internet para ciertos sectores sociales y urbano marginales. Dentro de este contexto, se ha desarrollado el proyecto de tarificación

plana que busca coadyuvar en la búsqueda de la masificación de Internet. Con la adopción, implementación y ejecución de este proyecto se contribuirá de manera significativa al uso de Internet por parte de la población ecuatoriana.

#### **3.1.4 Tarifas de acceso a Internet en Ecuador**

La oferta de servicios portadores, y la entrada de la competencia al Cable Panamericano, ha traído consigo la disminución de los costos de acceso a Internet, tanto para los ISPs como para el usuario final, pese a ello los costos de acceso a Internet en Ecuador siguen siendo altos.

La tarificación de Internet en Ecuador depende del tipo de tecnología empleada para el acceso y de la anchura de banda requerida por el cliente, en caso de clientes corporativos, mientras que en el caso de usuarios que utilizan un tipo de acceso dial up la tarificación de servicio de Internet, se la realiza por el número de horas que el usuario contrate, que son determinadas en los denominados planes comercializados por los ISPs, estos valores que el cliente o usuario debe cancelar, son independientes del valor de la factura telefónica.

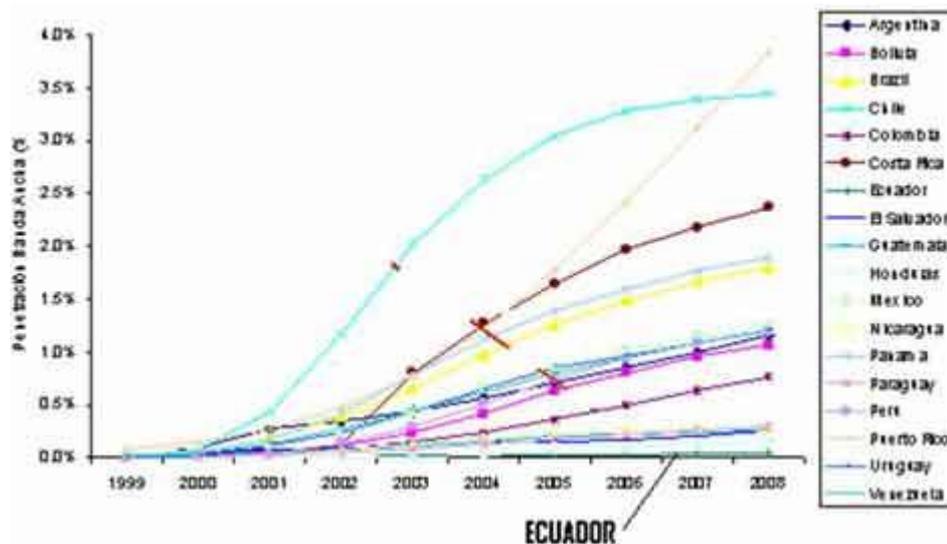
#### **3.1.5 Proyecciones**

Uno de los aspectos importantes a ser tomado en cuenta, constituye el hecho de que las aplicaciones (transmisión de voz, video) que se realizan sobre Internet, demandan que cada vez el usuario se conecte a mayores velocidades, en este sentido tiene mayor aceptación la idea de contratar servicios de banda ancha en lugar de dial up, puesto que ofrece mayor anchura de banda permitiendo mejor comunicación que por medio de la línea telefónica.

Dentro de este contexto puede afirmarse que la anchura de banda que se requiere ahora para conectarse a Internet se duplicará, como un efecto de la migración de los usuarios de dial up a tecnologías de banda ancha y la introducción de nuevos usuarios al mercado. Es decir, si un usuario requiere, hoy por hoy, una

conexión con un ancho de banda de 56 Kbps o 64 Kbps, en los próximos años, como ha sucedido en muchos países, tendrá un requerimiento mínimo de 128 Kbps.

Esta situación traerá consigo, el crecimiento de la capacidad de las redes de los proveedores de servicios.



Proyección Penetración de Banda Ancha en Ecuador

Fuente: Pyramid Research Cintel

Como se puede observar en el gráfico anterior, el Ecuador en el año 2008, tendrá una penetración de Banda Ancha de Internet mucho menor que el 0.5%, por lo que resulta imperiosa la implementación de mecanismos para masificación de Internet en el ámbito corporativo y en el ambiente residencial, incorporando de manera urgente sectores como el educativo. Ecuador aparece completamente rezagada dentro del contexto de los países latinoamericanos.

En el año 2004, la anchura de banda demandada para Internet en Ecuador, fue de 0.5 Gbps (250 E1 o 3.22 STM1). Se estima que en el 2005 este valor se duplique, a 1 Gbps, en el año 2006 será de 2 Gbps, tomando como en consideración la curva de crecimiento de los servicios de Telecomunicaciones.

### 3.1.6 Situación Actual de la infraestructura de acceso a redes internacionales en el Ecuador.

El Ecuador tiene salida al cable Panamericano, que parte desde Arica (Chile), va a Lurín (Perú), Punta Carnero (Ecuador), Ciudad de Panamá (Panamá), Colón (Panamá), Barranquilla (Colombia), Punto Fijo (Venezuela), Baby Beach (Aruba), Saint Croix (Islas Vírgenes de Estados Unidos) y termina en Saint Thomas (Islas Vírgenes de los Estados Unidos).



Cable Panamericano

La capacidad contratada por Pacifictel y Andinatel al Cable Panamericano es de 40 E1s, se encuentra actualmente saturado. Se estima que la demanda actual es de 250 E1s.

(El costo estimado de 1 E1 desde Perú en Cable Panamericano es de 2.000,0 USD).

Por ello resulta imperativo buscar nuevos mecanismos de salida, ya que Ecuador no dispone de conexiones alternativas directas que satisfagan su demanda internacional puesto que la única salida que existe en la actualidad se la realiza hacia el cable ARCOS en las costas de Cartagena, por medio de un enlace contratado vía territorio colombiano, circunstancia que encarece el servicio viéndose afectado principalmente el usuario final, los proveedores de servicios de Internet, las operadoras y el país en general. Otras conexiones son realizadas mediante enlaces

satelitales que resultan costosos: 1 E1 por satélite tiene un costo mensual estimado de 7.600 USD a 9600 USD.

Ecuador dispone de varias posibilidades para conectarse con las cabezas de cable existentes actualmente:

### **3.1.7 Salida por el Sur:**

En el sur se puede encontrar salidas a través de las redes de fibra óptica de las compañías Emergia y Global Crossing. El problema radica en la falta de conexión hacia el sur en nuestro país, es así que se requeriría de la construcción de redes de fibra óptica que pudieran hacer viable la conexión con las redes de Emergia y Global Crossing. Dichas redes de fibra óptica pueden ser construidas en dos rutas: Guayaquil – Huaquillas o Frontera Sur o la ruta Cuenca – Huaquillas, que pudieran constituirse en trayectos redundantes hacia el sur.

### **3.1.8 Salida por el Norte:**

La salida por el norte constituye la salida que actualmente tiene nuestro país. Es realizada a través de Transelectric y Transnexa y se encuentra localizada por dónde va el tendido eléctrico y sale a través del cable ARCOS por el territorio colombiano. Adicionalmente se tiene el tendido Quito- Tulcán que pudiera unirse con la red de la empresa Telecom que se encuentra en Pasto y salir por medio de este enlace a los cables submarinos Maya, Global Crossing, ARCOS.

### **3.1.9 Construcción de una nueva salida:**

El disponer de una nueva salida internacional permitiría una reducción sustancial de los costos de conexión de los proveedores de servicio, además de no depender de una sola salida, por lo que se plantea la construcción de una nueva cabeza de playa en las costas de Esmeraldas.

Las tarifas referenciales de las conexiones internacionales desde Quito son las siguientes:

- Tomando como referencia un STM-1 que equivale a 63 EIs, los costos mensuales son:

Con la Compañía Global Crossing (costos mensuales)

En el gráfico siguiente, se aprecia cada una de las posibilidades de salida de Ecuador hacia los Cables submarinos existentes.

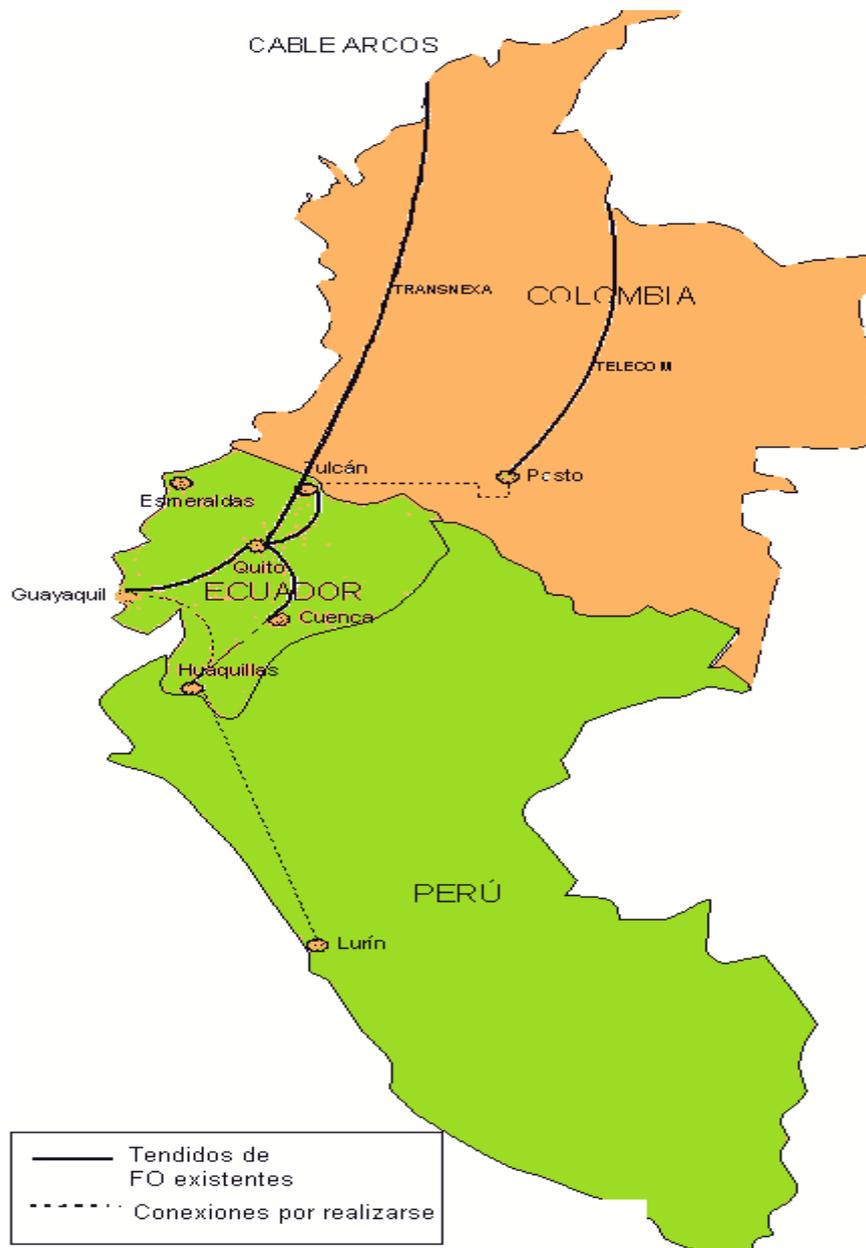


Gráfico 6

### 3.1.10 Conclusiones y Recomendaciones

- Los bajos porcentajes de acceso a Internet por parte de la población ecuatoriana, exigen la implementación urgente de mecanismos de masificación del uso de Internet y de sistemas que permitan la reducción de la brecha digital, que permita la creación de una sociedad competitiva, acorde a los requerimientos de la Sociedad de la Información.
- Pese a la oferta de servicios de Internet, se hace urgente la regulación de aspectos técnicos y económicos en la prestación de este tipo de servicios.
- Es importante la adopción de nuevas tecnologías de banda ancha para el acceso a Internet, con el fin de mantener el país a la vanguardia de los desarrollos tecnológicos y científicos.
- Resulta imperativo la provisión a la población de infraestructura para que pueda acceder a los servicios de Internet, así como también proveer de mecanismos para la utilización y la creación de contenidos.
- La falta de mecanismos e infraestructura para que los proveedores de servicios de Internet accedan a los sistemas y cables internacionales para conectarse a las redes que se encuentran en el exterior, ha dado como resultado el encarecimiento de los servicios de Internet, lo que constituye una de las barreras que limitan el acceso de la población a Internet, por lo que es conveniente buscar la manera de que nuestro país sea parte de los grandes backbones de forma que se abaraten los costos de acceso.
- Por medio de mecanismos legales disponibles, tal como la Decisión 462 de la Comunidad Andina de Naciones, las empresas portadoras ecuatorianas podrían incursionar en mercados de otros países, con el fin de construir redes que les permitan abaratar los costos de acceso a cables internacionales.
- Como mecanismo que permita la masificación del uso de Internet, es conveniente realizar un estudio que permita analizar la factibilidad de eliminación de impuestos en la prestación de servicios de Telecomunicaciones de valor agregado tal como lo es Internet. Así como también la reducción y/o eliminación de aranceles para computadores personales y equipos terminales en general, como una forma de eliminar las

barreras para el acceso a las Tecnologías de Información y Comunicación TICs.

### **3.1.11 Estadísticas acerca del uso de Internet en Ecuador**

La Superintendencia de Telecomunicaciones (SUPERTEL) realizó el mes pasado un sondeo de percepción sobre aspectos técnicos relacionados con el acceso a la Internet. Las preguntas formuladas permiten determinar la frecuencia de uso para acceder a la Internet, equipos que se utilizan, velocidad de conexión, tiempo que usan el servicio, entre otros temas.

El sondeo se realizó a 435 usuarios localizados en las siguientes provincias: Azuay, Cañar, Carchi, Chimborazo, Cotopaxi, El Oro, Esmeraldas, Galápagos, Guayas, Imbabura, Loja, Manabí, Morona Santiago, Pichincha, Pastaza, Santa Elena, Santo Domingo de los Tsáchilas, Tungurahua y Zamora.

A continuación se señalan algunas de las respuestas:

### **3.1.12 Frecuencia de uso de la Cuenta de Internet**

El 65,06% de las personas consultadas indicaron que usan la cuenta de acceso a la internet, todos o casi todos los días, mientras que el 23,45% lo hacen varias veces a la semana; el resto de respuestas indican que utilizan la cuenta una vez por semana, varias veces al día o un par de veces al mes.

- Todos o casi todos los días: 65,06%
- Una vez por mes: 1,15%
- Un par de veces al mes: 0,69%
- Una vez por semana: 5,75%,
- Varias veces a la semana: 23,45%
- Varias veces al día: 3,91%

### 3.1.13 Equipo o Equipos que utiliza para acceder a Internet.

El 86% de los encuestados manifestó que usan un computador fijo para conectarse a internet; el porcentaje restante dijo que emplea un computador portátil (laptop).

- Computador fijo o de sobremesa: 85,98%
- Computador portátil (laptop): 14,02%

### 3.1.14 Tiempo que utiliza Internet al día.

La mayoría de personas que participó en el sondeo, el 43%, dijo que usa el servicio entre una y dos horas al día; el 20% entre 2 y 4 horas; el 16% entre 4 y 8 horas; de media hora a una hora corresponde al 12%; las restantes personas manifestaron que utilizan menos de 15 minutos al día.

- Menos de 15 minutos: 2,30%
- De 15 minutos a media hora: 6,90%
- De media hora a 1 hora: 11,95%
- Entre 1 y 2 horas: 42,53%
- Entre 2 y 4 horas: 20,46%
- Entre 4 y 8 horas: 15,86%

### 3.1.15 Cantidad de Personas que utilizan su cuenta de Internet

El 36,32% de los encuestados expresó que solo una persona usa su cuenta de internet; el 29,43% manifestaron que dos personas utilizan su cuenta; y, el 16,32% indicaron que tres personas acceden desde su cuenta; las restantes respuestas señalan que usan la cuenta desde cuatro hasta veinte personas.

- Entre 11 y 20: 2,30%

- Entre 6 y 10: 4,60%
- Cinco: 3,68%:
- Cuatro: 7,36%
- Tres: 16,32%
- Dos: 29,43%
- Una: 36,32%

### **3.1.16 Tiempo que utiliza Internet en su domicilio, en una semana promedio**

La mayoría de encuestados, más del 65%, señaló que usan internet en su domicilio desde cuatro hasta 30 horas; el 19,77% lo utilizan entre una y cuatro horas; el 10,80% dedican su tiempo para conectarse entre 30 y 60 horas; un porcentaje menor afirmaron que usan el servicio menos de una hora o más de 60 horas.

- Menos de 1 hora: 1,84%
- Entre 1 y 4 horas: 19,77%
- Entre 4 y 10 horas: 32,64%
- Entre 10 y 30 horas: 33,33%
- Entre 30 y 60 horas: 10,80%
- Más de 60 horas: 1,61%

### **3.1.17 Fin principal o mayoritario al acceder a Internet**

El 54,48% de los encuestados afirman que se conectan para fines laborales o profesionales; el 33,33 para actividades académicas; el 11,26% para comunicarse; y, menos del 1% para divertirse.

- Comunicación: 11,26%
- Trabajo / Actividad profesional: 54,48%
- Uso académico: 33,33%
- Diversión: 0,92%

Respecto a la remuneración que debe percibir un teletrabajador, no debe ser menos del básico unificado, dejando establecido que la energía eléctrica que se incrementa por esa modalidad de trabajo que se desarrollara en el domicilio será por parte del empleador, respecto al alza que se dé en la última planilla básica.

### **3.1.18 Requisitos para ser teletrabajador**

- Conocimientos de computación
- Haber recibido una inducción por parte del empleador del o los sistemas que usara
- Responsabilidad
- Cumplir con los indicadores de productividad o demostrar
- Contar con una adecuada ambiente hogar (laboral)

### **3.2 VALIDACIÓN DEL PROYECTO POR EL ABOGADO EDUARDO CABRERA CABRERA.**

Es evidente que las normas jurídicas, recogen las situaciones de hecho que se viven en la sociedad, así ha ocurrido durante toda la historia de la humanidad, y en este caso aquello no es la excepción.

La sociedad contemporánea vive momentos de transición que se están consolidando en los últimos 20 años, con el desarrollo de la informática y de las redes de la comunicación, tal es el desarrollo que han alcanzado, que en los actuales momentos, estas formas de comunicación, originan cambios positivos en la intercomunicación, no solo entre los países sino entre las personas, tal es así, que en la actualidad a inicios del siglo XXI, no se concibe todavía que una empresa, una compañía o un profesional o en un hogar no exista una ordenar, una computadora, instrumento con el cual le permite a todos estos actores (empresarios, trabajadores) desarrollarse con tantas facilidad e interactúan a diario con distintos lugares del mundo frecuencia.

No se puede pensar que en los actuales momentos, un hecho histórico ya sea económico, cultural, social financiero, pase desapercibido en el mundo actual, porque por la facilidad, rapidez, que se maneja en la información en las vías informática.

Estos hechos deben y tienen que ser recogidos necesariamente por nuestra legislación, pues es fundamental que la norma positiva nuestra contemple ventajas, desventajas, regulaciones, derechos, obligaciones, prohibiciones, etc.

Los países desarrollados, estos sean EEUU, Inglaterra, Francia, Japón, etc., todos los que conforman los países del primer mundo, utilizan esta modalidad o mecanismo para el beneficio de sus intereses, que en algunos casos son monopólicos, ante esta situación los demás países e incluyendo el Ecuador, vienen recibiendo y desarrollando esta modalidad de trabajo, que a todas luces trae positivos réditos, que

redundan en mejores situaciones, labores, sociales y financieras; no solo de las grandes empresas transnacionales, sino también las medias y pequeñas empresas

En Sudamérica, esta modalidad, ya es una realidad y ante esta realidad existente en el mundo actual, nuestro país debe involucrarse, con el propósito de estar a la altura de los que ocurre en los países del primer mundo, en segundo lugar para estar competitivo, tercer lugar, por la rentabilidad que ello ocasiona.

Ante todas estas circunstancias detalladas, se hace necesario que la norma jurídica, como no puede ser de otra manera recoja todas estas circunstancias que sucede en la vida cotidiana.

Esta actividad el teletrabajo, deben entenderse como una posibilidad real, que la empresa privada, publica y todos los profesionales y todas las personas inmerso en el mundo laboral le permita estar vigente en el desarrollo de sus intereses económicos y financieros n el ecuador deben entenderse, para ellos es necesario adecuarla a una norma que permita el desarrollo de esta modalidad de trabajo dentro de la ley, a fin de evitar transgresiones de distinto orden, económicos, financieros, jurídicos.

Nos vamos a referir a la importancia que tiene este proyecto, por cuanto se está esbozando esquemas, principios, ventajas, desventajas, obligaciones, prohibiciones, etc., que haga viable la aplicación de esta modalidad de trabajo en nuestro país.

Empezaremos por mencionar, si esta modalidad de trabajo a distancia, rompe o no los esquemas del art. 8 del Código del Trabajo; esto es, la prestación de servicio, la dependencia y/o subrogación y la remuneración. No cabe duda que existe la prestación de servicio, el pago de la remuneración, pero que respecto de la dependencia y subordinación, aparentemente estaría en contraposición a ello pero la doctrina laboral, considera que la dependencia o subordinación se refiere a la presencia física del trabajador en el lugar del trabajo, toda vez que esta actividad la desarrolla fuera de la empresa, pero nos encontramos ante una situación donde si

existe la dependencia del teletrabajador por cuanto a través de programas le permiten al empleador tener conocimiento de los que realiza ese teletrabajador. De lo expuesto, esta modalidad de trabajo cumple los requisitos del Art. 8 del Código del Trabajo.

Respecto a la remuneración para esta modalidad, se la puede realizar sea en cualquiera de las formas que estipula nuestra legislación.

Establecida la circunstancia que esta modalidad de trabajo, que reúne los requisitos que establece nuestra legislación para que exista la relación laboral, esta relación laboral deberá estar vinculada con las diversas formas de contratación, esto es contrato de prueba, plazo fijo, plazo indefinido y otras formas de contratación.

### **3.3 VALIDACIÓN DEL PROYECTO POR LA ABOGADA GABRIELA FRANCO SAN LUCAS**

De la lectura y análisis del trabajo investigativo realizado por el Lcdo. Ángel David Cabrera, se puede determinar con absoluta claridad los aspectos más trascendentes y concluyentes de este por demás interesante estudio, el cual definitivamente constituiría una base sólida o cuando menos, un punto de partida serio y una herramienta completa para iniciar la inclusión del TELETRABAJO dentro de nuestra legislación.

La configuración de todas las características que conforman el concepto de TELETRABAJO no es más que el resultado del avance tecnológico e informático de los últimos dos siglos, de una sociedad que evoluciona a pasos agigantados en el desarrollo de las telecomunicaciones e informática, y que gracias a esto está cada vez más globalizada.

Es así como en la actualidad, los esquemas tradicionales de las relaciones de trabajo se ven mezclados con otras alternativas de prestación de servicios que responden a las necesidades actuales de los trabajadores y empleadores, entre las cuales está el TELETRABAJO principalmente.

El desarrollo de la informática nos ha permitido ubicarnos en escenarios hasta hace poco inimaginables, en los que una persona puede demostrar toda su capacidad intelectual y sus destrezas y talentos, sin la necesidad de su presencia física en una oficina o sala de sesiones, como en el caso de los sistemas de videoconferencias, envío vía correo electrónico de documentos elaborados, asesorías denominadas “on line”, etc. Desde el inicio de la existencia del internet la sociedad ha ido encontrando cada vez mejores salidas a sus necesidades de comunicación inmediata, mediando actualmente tan solo fracciones de segundo para que el receptor de un mensaje satisfaga su necesidad de información.

Debemos tener en cuenta que el TELETRABAJO se limita a aquellas actividades laborales en las que la presencia del empleado no es necesaria para el cumplimiento adecuado de su función, entendiéndose así que no se trata de una posibilidad viable para quienes ejercen trabajos de campo, o de carácter operativo, en cuyo caso predomina el trabajo físico (empleadas domésticas, jardineros, operadores de maquinarias, mecánicos, chefs, trabajos de construcción, etc.) o también en el caso de combinación de una actividad física con una intelectual (Supervisores, inspectores, operadores de equipos especializados, etc.)

Entonces pues, estamos frente a una alternativa de modalidad de trabajo limitada a todas aquellas tareas que ejecutándose normalmente en una oficina, no requieren de forma indispensable de la presencia física del trabajador en una estación o puesto de trabajo y bien pueden ser realizadas utilizando las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Tal es el auge de esta modalidad (a distancia), que en el área educativa se ha venido aplicando desde hace ya más de una década en el Ecuador, siendo cada vez menos necesaria la presencia del estudiante gracias a las herramientas informáticas, que inclusive otorgan un valor agregado de transparencia y orden sistemático de los resultados.

### **3.3.1 Aspectos estrictamente Legal**

Para tener una idea clara del aspecto estrictamente de carácter legal sobre la posibilidad de aplicación y oficialidad del TELETRABAJO en el Ecuador como un tipo de contratación individual, es necesario dilucidar y dejar establecido si se tratará de una relación que reúna las características propias de una relación de trabajo, esto es, 1) la prestación de servicios lícitos y personales; 2) bajo relación de dependencia y 3) a cambio de una remuneración. Caso contrario estaríamos ante una relación de carácter civil/mercantil, en la que se trataría de la prestación de servicios profesionales o bien de servicios técnicos especializados.

De la simple lectura de estos podemos concluir que efectivamente el TELETRABAJO reúne tales características y conlleva por lo tanto una relación de tipo laboral, no teniendo duda alguna sobre el número 1 y 3. De existir dudas sobre

la subordinación o dependencia, debe tenerse en cuenta que ésta no está dada por la presencia física del trabajador en el lugar del trabajo, que le permita recibir instrucciones directas de su jerárquico superior, sino que se traduce en el cumplimiento de instrucciones recibidas por los mismos superiores pero a través de medios TIC toda vez que esta actividad la desarrolla fuera de la empresa. La dependencia y subordinación también se comprueba en el hecho de que es el empleador quien recibe el resultado del trabajo efectuado por el teletrabajador y quien lo evalúa y califica.

De lo expuesto, esta modalidad de trabajo o contratación, cumple los requisitos establecidos para la existencia de una relación de índole laboral, a la cual podrán aplicársele los diferentes tipos de contratos existentes en nuestra legislación, conforme convenga a cada caso en particular, obviamente en el firme escenario de la garantía de la estabilidad del trabajador superado el término de prueba, en el caso de pactarse.

Ya existe un MARCO JURIDICO apropiado o una base fundamental que permite la existencia y aplicación de esta modalidad de contratación, dada por las normas Constitucionales citadas por el investigador.

El Proyecto de reformas legales planteadas por el estudiante es un instrumento de primer orden para plantear las mismas y debe considerarse adicionalmente la expedición de algún tipo de reglamentación o resoluciones a nivel de Ministerio como ente rector, que establezca las reglas y componentes del TELETRABAJO en todas sus distintas formas, como una herramienta eficaz que permita controlar al empleador evitando los abusos normales que redundan en incumplimientos patronales.

### **3.3.2 Ventajas y Desventajas**

Considero oportuno, cuando menos conveniente, realizar un breve resumen y apreciación de las innumerables y más trascendentes ventajas y a su vez de las ciertas

desventajas que en cierta medida la aplicación del TELETRABAJO trae o traería tanto al teletrabajador, como al empleador, así como a la sociedad en general:

### **Ventajas:**

- Sobre la disminución de tiempos de desplazamiento y de los tiempos “muertos” sin tareas que realizar.- Es en esencia la optimización de uno de los recursos más valiosos del ser humano después de la vida, y que también es irrecuperable, el tiempo. Al optimizar tiempo, gana el empleador (paga solo por tiempo de trabajo efectivo), gana el empleado (pues solo a él beneficiará la mayor dedicación y tiempo de trabajo efectivo, y siendo dueño de su tiempo, podrá administrarlo a su conveniencia para combinarlo con otras tareas). Esta ventaja se traduce básicamente en que se cambia el concepto "horas de oficina" a "horas dedicadas al trabajo", las cuales deben ser claramente cuantificables a través de sistemas informáticos apropiados que permitan al empleador conocer y tener un control respecto de su efectivo cumplimiento.
- El hecho principal de que el teletrabajador no se encuentre en una oficina, permite que el teletrabajador no sufra el desorden de la falta de delimitación de funciones que suele darse en el trabajo de oficina, al recibir carga operativa que oficialmente no compete a su función y que se traduce en una de las causas principales del retraso en la entrega y cumplimiento de tareas.
- Inclusión efectiva de personas que por alguna condición física no pueden desplazarse a oficina o hacerlo constituye un gasto económico y/o un desgaste físico que altera su condición. El TELETRABAJO hace posible que personas incapaces de movilizarse por si solas presten sus servicios y sus capacidades intelectuales sin tener que trasladarse, respondiendo de esta manera a un problema social latente como lo es el desarrollo de alternativas que permitan lograr una equidad entre los seres humanos.

- Disminución de contaminación ambiental como consecuencia del no traslado de los teletrabajadores a una empresa y de la no generación de papelería en lo que sería la oficina del teletrabajador en el caso de no existir tal modalidad.- Es quizá una ventaja que requiere ser cuantitativa para obtener un impacto más evidente, de ahí la necesidad de que cada vez más sociedades y más países implementen esta modalidad de contratación. También podría referirse aquí sobre el ahorro que le significa a ambos (trabajador y empleador) el hecho de que el trabajo se realice en otro lugar, no hay traslados, no hay que conferir estaciones de trabajo, computadores, suministros, servicios básicos, se puede almorzar en casa, etc.
- La administración del tiempo del teletrabajador es su responsabilidad, por lo tanto se beneficia al poder combinar su tiempo de trabajo con su tiempo de permanencia en el hogar. En América Latina ya es una generalidad que las madres de familia deban trabajar, en virtud de que los ingresos que pueda percibir el padre de familia no sean suficientes para la subsistencia familiar. La sola posibilidad de que las madres de familia o padres de familia que por las circunstancias deban cumplir ambas labores (generar ingresos y educar hijos) ya constituye un aporte por demás significativo para la sociedad, puesto que estudios científicos (psicológicos, académicos y de conducta) han demostrado que los niños que desarrollan un óptimo nivel de inteligencia emocional y rendimiento académico y en un futuro, profesional, fueron niños que crecieron bajo el cuidado directo de su madre o padre, refiriéndonos estrictamente al tiempo de abandono que los menores sufren a causa del trabajo fuera de casa de sus padres.
- Inexistencia de responsabilidad patronal en temas de riesgos del trabajo.- Si el trabajo es desarrollado en el lugar que elija o decida el teletrabajador, esto tiene como consecuencia que el empleador no asuma responsabilidad alguna por los accidentes que el trabajador pudiere sufrir por los riesgos que lo acechen. Es decir, en esta modalidad de contratación el empleador no es

responsable de los siniestros que pudieren ocurrirle al teletrabajador durante el tiempo en que presta sus servicios.

- Inexistencia de multas por retrasos, de faltas al trabajo, de multas por incumplimiento de uso correcto de uniformes, etc. en general inexistencia del cumplimiento y observancia de reglamentos internos que regulen la conducta del teletrabajador.

### **Desventajas**

- No existe una relación personalizada entre cliente (jefe) y trabajador, y no se manifiestan relaciones interpersonales entre el trabajador y compañeros, ya que no existe un ambiente de trabajo, en el cual pueda desarrollarse un crecimiento de equipo.
- Al teletrabajador no le son aplicables medidas de control ni disciplinarias puesto que no existe un ambiente grupal de trabajo. Por ejemplo en una oficina es impensable que un trabajador se tome una cerveza en horas de “oficina”, lo que bien podría ocurrir en el caso del Teletrabajador. Sobre las horas dedicadas al trabajo las medidas de control deben ser más que eficaces, puesto que de no ser así sería muy fácil burlar las reglas de esta modalidad de contratación y trabajar menos recibiendo una paga por ocho horas de trabajo.
- El hecho de que no exista un ambiente de trabajo ni relaciones interpersonales en el mismo, podrían conllevar un perjuicio de carácter psicológico al teletrabajador, quien corre el riesgo de volverse solitario, sedentario, etc.
- El administrar su propio tiempo podría volverse en contra del teletrabajador y de su vida familiar, ya que de no existir una organización coordinada, el horario sería ilimitado y hasta en fines de semana, perjudicando así su vida familiar y conyugal.
- Como conclusión, reitero que en el Ecuador tenemos un marco jurídico importante para la implementación de esta modalidad de trabajo, pero son necesarias reformas legales y expediciones de regulaciones (Acuerdos, Reglamentos) que permitan delimitar el correcto uso de la misma. No es

novedad que la política de este gobierno, ha sido la de inclinarse por adoptar conceptos y criterios innovadores cargados de beneficios sociales, justos, equitativos y de gran desarrollo de la dignidad del individuo, siendo que el TELETRABAJO encaja perfectamente en estos lineamientos. Quizá es necesario que exista un mayor apoyo político y movilización para concretar esta idea y plasmarla en la realidad normativa del país. Asimismo será necesaria la adopción de las medidas pertinentes y el escenario tecnológico adecuado para soportar y controlar el correcto funcionamiento del teletrabajo. De la labor investigativa realizada nos ha quedado latente y presente la idea de que la modalidad de TELETRABAJO conlleva muchísimas ventajas que benefician enormemente al buen desarrollo de una sociedad llamada de manera emergente a consolidar sus núcleos familiares, creando así el ansiado “buen vivir” al que constitucionalmente estamos destinados. No obstante lo anterior, considero también que no es una coincidencia o casualidad que esta modalidad de trabajo tenga un auge absoluto en sociedades del primer mundo (en su mayoría del viejo Continente) donde además de existir una legislación por demás clara y eficaz, son altamente organizadas y disciplinadas, siendo que la nuestra (refiriéndonos a Latino América en general) aún debe experimentar muchos cambios estructurales a efectos de que exista un terreno apropiado para la aplicación oficial, absoluta y plena del verdadero concepto de teletrabajo. Toda vez que tanto a nivel de seriedad y responsabilidad, tanto empleadores como trabajadores en nuestra sociedad necesitan alcanzar un nivel óptimo para que dicha actividad pueda alcanzar su plenitud, es decir, cumpla con su objetivo.

## CAPITULO IV

### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

A manera de conclusiones puedo señalar que, si bien el teletrabajo conlleva innumerables ventajas, los problemas que puede plantear son de gran magnitud, en cuanto que pueden quedar afectados los derechos de los teletrabajadores.

1. Si no se establece un control del teletrabajo, la situación dará lugar a un mayor crecimiento de la economía sumergida y a una explotación de los teletrabajadores.
2. Por tanto, es importante que se les garanticen los mismos derechos que un trabajador ordinario, puesto que, en este caso, al estar más desprotegidos es fácil que nos encontremos con continuadas y repetidas vulneraciones de derechos.
3. Esto se debe a que nuestra actual legislación laboral no puede dar respuesta a las nuevas situaciones en las que nos encontramos como consecuencia de la irrupción de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, por lo que, seguramente, dicha regulación, venga por la vía de la negociación colectiva.
4. De este modo, siempre debemos atender a un **criterio de no discriminación** del teletrabajador en su condición de tal.

Sin embargo, como ya hemos comentado, **el principal problema radica en la difícil separación de la vida laboral y familiar**, puesto que la frontera entre ambos es muy difusa.

5. Hay que partir de la idea de que el poder de control que se realiza en el teletrabajo supone una posibilidad de vigilancia muy superior a la

fiscalización realizada en el trabajo ordinario, llegando a lo que se ha dado en llamar “**poder informático**”.

6. De este modo, llegamos a un poder tan absoluto que podemos hablar de una vulneración de los derechos fundamentales del teletrabajador.

**Por tanto, como conclusión a todo lo expuesto, debemos tener presente que hablar de teletrabajo, no puede conllevar, en ningún momento, una devaluación de los derechos del teletrabajador. Así pues, ésta debe ser la regla general aplicable en cualquier supuesto de teletrabajo, que nos permitirá salvaguardar**

## Recomendaciones

1. Nuestro País, no puede ser ajeno a las circunstancias vinculadas con la relación laboral y la inmersión de las nuevas tecnologías que cambian este espectro.

2. Como ya ha sido referido y se denota de manera general en Latinoamérica, y específica en Ecuador, salvo excepciones, no existe en nuestra legislación, siquiera referencia alguna, manteniendo este vacío legal, y aunque aún de manera mínima en la práctica sí se está utilizando. Tales son los casos telefonía celular, telemarketing, tarjetas de crédito, etc.

3. Por lo tanto, se hace urgente incoar a la Asamblea Nacional que apruebe reformas al Código de Trabajo, con el fin de que sea agregada esta modalidad laboral, con el fin principal de evitar patronos que confundan el tema, so pretexto de que no se encuentra contemplado en nuestra legislación, distorsionando el tema de la vinculación y estabilidad.

4. Ya la OIT ha accionado a los distintos países miembros a efectos de que tomen las medidas necesarias. Así lo hizo en la Convención realizada en Ginebra, 20 de abril de 1998, dentro de la cual se aprobó por unanimidad:

“Exhortar a los países miembros a que consideren los derechos de los teletrabajadores y adopten las medidas necesarias de carácter legislativo para protegerlos por considerarse al trabajo informático un medio para aumentar las oportunidades de empleo, mejorar la calidad de vida activa y organizar eficazmente el trabajo en aras de la buena marcha de las empresas...”

5. Con este antecedente se hace fundamental analizar estadísticamente la situación actual del Ecuador en temas de teletrabajo, y nos encontramos en la obligación de realizar una correcta adecuación de nuestro Código Laboral en este sentido.

## CAPÍTULO V

### 5. PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

1.- Plantear el objetivo de lo que se debe realizar para poder implementar el teletrabajo en los telecentros.

2.- La intención que se tiene con el teletrabajo, es que las empresas u oficinas que se encuentran en las principales ciudades del Ecuador, puedan crear sucursales o dar empleo a personas que se encuentran en zonas rurales y urbano-marginales. De esta manera que estará generando empleo para las personas que viven de estas áreas, de manera que se vean beneficiadas, y pueden tener mayor facilidad de acceso para el trabajo, generando funcionalidad y comodidad.

3.- Las personas que pueden promover el empleo y uso del teletrabajo en los telecentros, por ello deberán participar organismos públicos y privados en la promoción de estas actividades. De esta manera las actividades serán llevados a cabo por:

- Instituciones del Sector Público u Organismos estatales.
- Sector Privado, se pueden tomar en cuenta de Empresas, Cámara de Comercio y Universidades.

Para el desarrollo del teletrabajo, se puede decir que se debe implementar lo siguiente:

- Definición y aplicación del Teletrabajo.
- Capacitación eficaz en TIC, su aplicación en el mercado laboral.
- Inclusión laboral de personas exclusivas y discapacitadas.
- Generación de empleo y formación profesional para mejorar las competencias en TIC.

4.- Nuestro País, no puede ser ajeno a las circunstancias vinculadas con la relación laboral y la inmersión de las tecnologías que cambian este espectro; además como ya ha sido referido y se denota de manera general en Latinoamérica y específica en Ecuador, salvo excepciones, no existe en nuestra legislación, siquiera referencia alguna, manteniendo este vacío legal, y aunque aún de manera mínima en la práctica sí se está utilizando.

5.- Se debe hacer urgente incoar a la Asamblea Nacional que apruebe reformas al Código del Trabajo, con el fin de que sea agregada esta modalidad laboral, con el fin principal de evitar patronos que confundan el tema, so pretexto de que no se encuentra contemplado en nuestra legislación, distorsionando el tema de la vinculación y estabilidad.

6.- El teletrabajo en sectores rurales y urbanos marginales, mediante el uso de las TIC permitirá un desarrollo social y económico de las poblaciones. Esto puede ser posible con una infraestructura inalámbrica, que permitirá comunicar estas zonas con otras poblaciones y con su lugar de trabajo, permitiendo que sea un método más conveniente para trabajar lejos del lugar donde se encuentre su empresa.

7.- Las TIC tienen un gran impacto dentro de la sociedad especialmente en los campos sociales y económicos, por lo que al difundir esta tecnología sobre su uso de una manera que estas puedan beneficiar en las distintas actividades en los sectores urbanos y rurales marginales, hará que todas las personas mejoren su forma de trabajo y por ende su situación.

8.- De acuerdo con este proyecto, en el Ecuador es uno de los países que tiene una brecha digital muy alta, inclusive dentro de Latinoamérica, a pesar de tener el mayor porcentaje de falta de servicios de telecomunicaciones a comparación de otros países. Actualmente con la ayuda del estado y de organismos internacionales se han desarrollado nuevos proyectos para ayudar al desarrollo de la tecnología en lugares menos favorecidos.

9.- El tener acceso a las TICs ha permitido que se desarrollen nuevas actividades, permitiendo así el intercambio de información a través de las redes de telecomunicaciones, logrando dar un comercio más dinámico de modo que se pueda desplegar actividades como el comercio electrónico, el trabajo en línea; así como lo han hecho varias poblaciones que han implementando proyectos que son desarrollados por diferentes organismos internacionales en el Ecuador. Un ejemplo es la Red de Infodesarrollo de la UNESCO.

## 5.1 PROPUESTA PARA LA REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

A continuación del **Capítulo I sobre las definiciones y reglas generales** agréguese el siguiente artículo innumerado:

**1.- “Art. (...)- Definición del Teletrabajo.-** *El teletrabajo es una forma de organización o de realización del trabajo regularmente a distancia, fuera de los locales de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos.*

*Teletrabajador es toda persona que efectúa teletrabajo”.*

**2.-** En el artículo 11, incorpórese después de la letra g), la letra h) con el siguiente texto:

“h) Teletrabajo”.

**3.-** En el artículo 14, incorpórese después de la letra f), la letra g) con el siguiente texto:

“g) Teletrabajo”

.- A continuación del artículo 17 agréguese el siguiente artículo innumerado al tenor del siguiente:

*“Art. 17.1.- El contrato de trabajo a distancia o de teletrabajo regula el desempeño de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa, con la cual mantiene conexión por medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos, que a su vez permiten al empleador ejercer el control y la supervisión de las mismas.”*

5.- En el artículo 19, incorpórese después de la letra i), la letra j) con el siguiente texto:

“j) Teletrabajo”.

6.- A continuación del artículo 21 agréguese el siguiente artículo innumerado al tenor del siguiente:

*“Art. 21.1.- En el Contrato de teletrabajo deberán mencionarse lo siguiente:*

*1.- Identificación de las partes.*

*2.- Cargo o funciones a desempeñar por el trabajador.*

*3.- Cuantía y forma de pago de la remuneración.*

*4.- Duración del trabajo en régimen del teletrabajo.*

*5.- Propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el trabajador y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere.*

*6.- Estipulación del superior jerárquico u otro interlocutor de la empresa con quien el trabajador debe comunicarse en relación con la prestación de sus servicios.”*

7.- A continuación del artículo 23.1 agréguese el siguiente artículo innumerado al tenor del siguiente:

*“Art. 23.1.- Indicios de subordinación.- Son indicios que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado del teletrabajo, a falta de contrato, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.*

**Art. 23.2.- Carácter voluntario.-** *El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empleador. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria con posterioridad.*

*En ambos casos, el empleador entregará al teletrabajador una descripción escrita del trabajo, sus condiciones de trabajo, remuneración y otros beneficios e informaciones tales como el departamento al cual está adscrito el teletrabajo, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales y modalidades de entrega de informes.*

*El general el teletrabajo modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo y por tanto no afecta el estatuto laboral del trabajador.*

*La negativa de un trabajador a teletrabajador no es, en sí, un motivo de terminación de la relación de trabajo ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajar es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a solicitud del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.*

**Art. 23.3.- Condiciones de trabajo.-** *Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos de las personas que realizan labores comparables con las de quienes laboran en los locales de la empresa. No obstante, en vista de las peculiaridades del teletrabajo pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.*

*El empleador es responsable de establecer y mantener condiciones apropiadas de trabajo a fin de preservar la salud del trabajador, erradicar todo elemento perjudicial para la misma, e informar de manera veraz al trabajador de los riesgos que corre y la manera de protegerse de los mismos.*

**Art. 23.4.- Procesamientos de Datos.-** *El empleador es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.*

*El empleador debe informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:*

*1.- Cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet; y,*

*2.- Las sanciones en caso de incumplimiento.*

*En conclusión es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.*

**Art. 23.5.- Vida privada del Trabajador.-** *El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de este.*

*Si el teletrabajo es realizado en el domicilio del trabajador, las visitas al local de trabajo solo deben tener por objeto el control de la actividad laboral de aquel y de los respectivos equipos, y de ser efectuadas previo aviso entre las 09h00 y las 19h00, en presencia del trabajador o de la persona que designe.*

*Si se instala un sistema de vigilancia este debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido en cumplimiento de normas técnicas sobre las pantallas de visualización.*

**Art.- 23.6.- Equipamientos.-** *Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.*

*Como regla general, el empleador está encargado de facilitar, instalar, mantener y cubrir los gastos de los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo y de asumir los riesgos inherentes a su utilización.*

*El teletrabajador cuidara los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.*

**Art. 23.7.- Salud y Seguridad.-***El empleador es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador.*

*El empleador debe informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos.*

*El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad.*

*Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo. Si el teletrabajador realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso esta sometido a notificación y consentimiento previos y tener lugar en los horarios fijados.*

*El teletrabajo puede a su vez solicitar una visita de inspección.*

**Art. 23.8.- Organización del Trabajo.-***Dentro de los límites impuestos por este Código y el contrato de trabajo, el teletrabajador gestionara la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores comparables que se desempeñan en los locales de la empresa.*

*El empleador se asegurará que se tomen las medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con otros trabajadores de la empresa,*

*tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.*

**Art. 23.9.- Derechos Colectivos.-** *Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa.”*

## BIBLIOGRAFIA

### A

- ALPÍZAR CHACÓN (Maricela). **La naturaleza Jurídica del Teletrabajo a la Luz de la Doctrina**. Tesis de grado para optar al título de licenciatura en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, San José, 2003.
- Horowitz, Brasil – It's a sleeping giant with a tradition of high-quality software, Computer World, Setiembre 15, 2003, <http://www.computerworld.com> Montes and E. Massiah, Disability Data: Survey and Methods Issues in Latin
- America and the Caribbean, Inter-American Development Bank

### B

- BAUDRIT CARRILLO (Diego). **Teoría General de los Contratos**. San José, Editorial Juricentro, Tomo I. 3era edición 2000.

### C

- CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). **Introducción al Derecho Laboral**. Buenos Aires. Ediciones Omeba. Tomo I. 1960.
- CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). **Tratado de Derecho Laboral**. Buenos Aires. Ediciones Omeba. Tomo II. 1949.
- CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). **Compendio de Derecho Laboral**. Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L Tomo I, 3ª edición. 1992.
- CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). **Tratado de Derecho Laboral**. Buenos Aires. Ediciones Omeba. Tomo II. 1949.

- Carrier y Asoc., “Telecomunicaciones residenciales 2003”, <http://www.carrieryasoc.com>.
- Centro de Teletrabajo y Teleformación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, El Avance del Teletrabajo en Argentina, <http://www.caminandoutopias.org.ar>

## D

- DÍAZ SARDEGNA (Viviana Laura). **Las Tic's en el desarrollo de nuevas formas de empleo. Derecho de Trabajo**, Buenos Aires. Editorial Jurídica, 1era edición. 2005.
- DURANTE CALVO (Marco) **El Teletrabajo: Nuevas formas de trabajo a través de la telemática**. San José, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., 2003.
- DURANTE CALVO (Marco) **El Teletrabajo: Nuevas formas de trabajo a través de la telemática**. San José, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A., 2003.
- S. Dutta, B. Lanvin, F. Puaa, The Global Information Technology Report 2003-2004, Oxford University Press, 2004.
- Dutta, B. Lanvin, F. Puaa, The Global Information Technology Report 2003-2004, Oxford University Press, 2004, p. 43.
- Dutta, B. Lanvin, F. Puaa, The Global Information Technology Report 2003-2004, Oxford University Press, 2004, P.43.
- Dutta, B. Lanvin, F. Puaa, The Global Information Technology Report 2003-2004, Oxford University Press, 2004, P.42

## E

- El Avance del Teletrabajo en Argentina. Legislación laboral del Teletrabajo, <http://www.caminandoutopias.org>

**F**

- FUENTES IZQUIERDO (Bárbara). **El Teletrabajo y su Interpretación en el Derecho Laboral Guatemalteco**, Tesis para optar por el título de licenciado en ciencias jurídico y sociales, Facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2005.

**G**

- García Murillo, Patchwork Adoption of Its in Latin America, *Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries* (2003) 15,1,1-9, p.1.

**H**

- HERRERA ESPINOZA, G. y GÓMEZ FONSECA, D. G. **La flexibilidad laboral. Nuevos tipos de contratos**. Tesis de grado para optar al título de Licenciatura en Derecho. Campus Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, San José, 1998.

**K**

- K. Bagchi, A. Solís, y L. Gemoets, An Empirical Study on Telecommunication Product Adoption in Latin America and the Caribbean, *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries* (2003) 15, 3, 1-17, p.2

**M**

- M. Pino Estrada, El Teletrabajo en el Derecho Brasileño, <http://www.alfaredi.org>

## O

- OIT, Reunión de Expertos sobre “Workers in Situations Needing Protection – The Employment Relationship” Scope, Ginebra, 15-19 mayo, 2000

## P

- PINO ESTRADA Manuel Martín, **El Teletrabajo en el Derecho Brasileño**, <http://www.alfa-redi.org>, na revista nº 53 em janeiro de 2003.

## R

- RASI DELGUE (Juan). **Problemática actual del Contrato Individual de Trabajo: la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.**-Uruguay- V Congreso Regional Americano de derecho de trabajo y seguridad social. Lima, Perú. Setiembre 16-19, 2001.
- RASI DELGUE (Juan). **Problemática actual del Contrato Individual de Trabajo: la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente.**-Uruguay- V Congreso Regional Americano de derecho de trabajo y seguridad social. Lima, Perú. Setiembre 16-19, 2001.

## S

- Sulmer Paola Ramírez, Venezuela: El Teletrabajo, Encuadramiento Jurídico y su Sujeción a la Ley del Trabajo Venezolana, <http://www.alfa-redi.org> Derecho Informático. Julio Telles Valdez. Edición 2004.

## T

- THIBAUT ARANDA (Javier). **Teletrabajo Análisis Jurídico-Laboral.** Madrid, Editorial CES, Segunda edición, 2001.

### Páginas Web Consultadas

- <http://www.caminandoutopias.org.ar>. Última consulta: 15 de Septiembre del 2011.
- <http://www.carrieryasoc.com>. Última consulta: 15 de Septiembre del 2011.
- <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm>. Última consulta: 21 de Septiembre del 2011.
- <http://www.eluniverso.com/2010/06/23/1/1445/lenta-mutacion-vachagnon-puerto-limpio-hasta-octubre.html>. Última consulta: 23 de Septiembre del 2011.
- [http://www.vachagnon.com/antecedentes\\_esp.php](http://www.vachagnon.com/antecedentes_esp.php). Última consulta: 30 de Septiembre del 2011.
- <http://www.caminandoutopias.org.ar>. Ultima consulta. 1 de Octubre del 2011.
- <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm>. Ultima consulta. 1 de Octubre del 2011.
- <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/1.htm>. Ultima consulta. 1 de Octubre del 2011.
- <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/1.htm>. Ultima consulta. 4 de Octubre del 2011.
- <http://biblioteca.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/10785/396/>. Ultima consulta. 4 de Octubre del 2011.
- [http://www.oit.org.pe/portal/documentos/panorama\\_laboral\\_2006\\_texto\\_completo.pdf](http://www.oit.org.pe/portal/documentos/panorama_laboral_2006_texto_completo.pdf). Ultima consulta. 4 de Octubre del 2011.
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajo>, consultada el 14 de nov. de 2011
- <http://www.teletrabajo.com.uy/>. Consultada el 14 de noviembre de 2011.
- [http://www.adghe.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=59&Itemid=63](http://www.adghe.com/index.php?option=com_content&view=article&id=59&Itemid=63). Consultada el 14 de noviembre del 2011
- <http://www.revistalideres.ec/2011-03-07/RR-HH/Noticia-Principal/LD110307P28TALENTOS.aspx>. Consultada el 14 de noviembre del 2011
- <http://www.porfinempleo.com/home/recursos.php?idRecurso=125>. Consultada el 14 de marzo del 2012