

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**El Teletrabajo como un contrato de trabajo amparado por el
Derecho Laboral**

AUTORES:

**Altamirano Viteri, María Fernanda
López Estupiñán, Thalía Paola**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTORA

Navarrete Luque, Corina Elena

Guayaquil, Ecuador

28 de agosto de 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por:
Altamirano Viteri, María Fernanda y López Estupiñán, Thalía Paola como
requerimiento para la obtención del título de **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES
Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

TUTORA

f. _____
Luque Navarrete, Corina Elena

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras: **Altamirano Viteri, María Fernanda y López Estupiñán, Thalía Paola,**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **El Teletrabajo como un contrato de trabajo amparado por el Derecho Laboral**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2020

LOS AUTORES

f. _____
Altamirano Viteri, María Fernanda

f. _____
López Estupiñán, Thalía Paola



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

AUTORIZACIÓN

Nosotras: **Altamirano Viteri, María Fernanda y López Estupiñán, Thalía Paola**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **El Teletrabajo como un contrato de trabajo amparado por el Derecho Laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2020

LOS AUTORES

f. _____
Altamirano Viteri, María Fernanda

f. _____
López Estupiñán, Thalía Paola

REPORTE URKUND

The screenshot shows the URKUND report interface. On the left, document details are listed: Documento: ALTAMIRANO FERNANDA Y LOPEZ THALIA FINAL.docx (D78044728), Presentado: 2020-08-21 12:03 (-05:00), Presentado por: maritzawright@yahoo.com, Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.urkund.com, and Mensaje: Tesis altamirano y lópez Tutor Dra. Navarrete. A yellow highlight indicates that 1% of the 20 pages consist of text from 2 sources. On the right, a table titled 'Lista de fuentes' shows the following sources:

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	TESIS PLATAFORMIZACION DIGITAL DEL TRABAJO Y VULNERACION A LOS DERECHOS LABORALES...
	https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/125/Silva%20P%C3%A9rez%20Rosita%20
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

At the bottom of the interface, there are navigation icons and a status bar showing '0 Advertencias', 'Reiniciar', 'Exportar', and 'Compartir'.

f. _____

Ab. Navarrete Luque, Corina Elena
Tutora

f. _____

Altamirano Viteri, María Fernanda
Estudiante

f. _____

López Estupiñán, Thalía Paola
Estudiante

AGRADECIMIENTOS

A Dios; porque sin su Santa Voluntad nada de esto hubiera sido posible, por permitirme culminar exitosamente mi carrera, llenarme de sabiduría en esta etapa de mi vida y guiar mi camino.

A mis padres; por ser mi fortaleza y el pilar fundamental en mi vida, por su constante apoyo en todo momento, por sus incansables esfuerzos y sus valiosos consejos que me permitieron crecer y alcanzar hoy este gran triunfo.

A mis hermanos, Homero y Boris; por estar siempre presentes en todo momento contagiándome de la mejor energía y positivismo, animándome a continuar en los momentos en donde las circunstancias comenzaban a marchar difíciles.

A Francisco Rivera, mi compañero ideal, por expresarme su amor incondicional y su apoyo desde el comienzo hasta el final de mis estudios, por ser mi mejor compañía y motivación.

A María Fernanda, no solo por ser mi compañera de tesis sino una amiga excepcional que permitió que estos años de carrera sean inolvidables.

A nuestra tutora, Dra. Corina Navarrete Luque por ser una gran docente y persona ejemplar, por impartirnos sus conocimientos en la cátedra y guiarnos en el presente trabajo.

Thalía

DEDICATORIA

Todos y cada uno de mis triunfos se los dedico a los seres más preciados que Dios me regaló como ángeles aquí en la tierra, mis amados padres, Boris López Saúd y Luisa Estupiñán Montenegro.

Papás, les agradezco en estas cortas líneas todo lo que han sido para mí, el mejor de los ejemplos de amor, nobleza, fortaleza, valentía y sacrificio. Inigualables como padres, acertados como consejeros e incondicionales como motivadores.

Nunca me alcanzará la vida para retribuirles todo lo que han hecho por mí.

Los amo demasiado hoy y siempre.

Thalía

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme guiado y dado luz en este camino.

A mis padres; por la fortaleza que me han transmitido, por la sabiduría compartida,
por ser mi apoyo incondicional a pesar de cualquier adversidad.

A mi hermano, por ser ese motor que me impulsa a ir hacia delante.

A mi compañera, gracias por ser mi apoyo durante toda la carrera, por ser una amiga
incondicional.

A nuestra tutora, Dra. Corina Navarrete Luque por haber sido pilar fundamental para
la realización de este trabajo.

A mis mejores amigas, por siempre estar ahí cuando más las necesitaba.

María Fernanda

DEDICATORIA

Papá, Mamá; gracias por todo el amor brindado, por la buena crianza que me habéis dado, por los valores, los regaños, las buenas enseñanzas.

Quiero hacer énfasis en la calidad de persona que sois y en la persona que me habéis convertido, gracias por ser mi apoyo incondicional, por cogerme de la mano cuando más lo necesitaba.

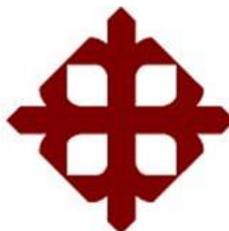
A mi pequeño ángel en el cielo; cuanta falta me haces.

A mi madrina, Blanca Zea, el ángel terrenal más bonito que Dios me ha dado.

Hoy quiero dedicaros uno de muchos logros por venir, que este y todos sean vuestros.

Los amo.

María Fernanda



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

JOSÉ MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO
DECANO

f. _____

MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

MARÍA PAULA RAMÍREZ VERA
OPONENTE



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

Facultad: Jurisprudencia

Carrera: Derecho

Periodo: UTE A2020

Fecha: viernes 21 de agosto de 2020

ACTA DE INFORME FINAL

La abajo firmante, docente tutora del Trabajo de Titulación denominado **El Teletrabajo como un contrato de trabajo amparado por el Derecho Laboral**, elaborado por las estudiantes **María Fernanda Altamirano Viteri** y **Thalía Paola López Estupiñán**, certifica que durante el proceso de acompañamiento ambas estudiantes han obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo que las califica como **APTAS PARA LA SUSTENTACIÓN**.

Ab. Corina Elena Navarrete Luque
Tutora

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPITULO I.....	4
1. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ECUADOR.....	4
1.1 ETIMOLOGIA DE LA PALABRA “TRABAJO”	4
1.2 HISTORIA DEL TRABAJO Y SU EVOLUCION A TRAVES DEL TIEMPO.....	4
1.3 NATURALEZA Y DEFINICION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	6
1.4 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	8
1.5 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	9
1.5.1 PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES.....	10
1.5.2 DEPENDENCIA.....	10
1.5.2.1 DEPENDENCIA Y LUGAR DE TRABAJO... ..	11
1.5.3 REMUNERACIÓN.....	12
1.6 TRABAJO A DOMICILIO.....	13
CAPITULO II.....	15
2. EL TELETRABAJO.....	15
2.1 ANTECEDENTE HISTORICO JURIDICO	15
2.2 DEFINICION Y NOCION GENERAL DEL TELETRABAJO.....	16
2.3 NATURALEZA JURIDICA.....	17
2.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	18
2.5 EL CONTRATO DE TELETRABAJO	21
2.5.1 PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES.....	21
2.5.2 DEPENDENCIA.....	22
2.5.3 REMUNERACIÓN	23
2.5.4 LUGAR DE TRABAJO.....	23
3. TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO	24
4. REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TELETRABAJO EN EL DERECHO LABORAL	26
5. CONCLUSIONES.....	28
6. RECOMENDACIONES.....	30
7. BIBLIOGRAFÍA.....	31

RESUMEN

El presente trabajo investigativo denominado “El teletrabajo como un contrato de trabajo amparado por el derecho laboral” se basa en establecer si los requisitos generales del contrato individual de trabajo y las normas del contrato a domicilio estipuladas en nuestro Código de Trabajo vigente, abarcan la relación laboral de teletrabajo y del mismo modo su contrato de manera formal. El presente trabajo se divide en dos capítulos. El primer capítulo analiza y estudia al contrato individual de trabajo junto con su respectiva naturaleza jurídica, características y elementos propios, de la misma manera dentro de este capítulo se estudia el contrato de trabajo a domicilio y su origen. El segundo capítulo efectúa un estudio completo sobre el teletrabajo, así como de sus características y elementos que lo hacen una modalidad de trabajo particular e independiente, para consecutivamente realizar un análisis comparativo junto con el teletrabajo y el trabajo a domicilio y de esta manera proceder a encontrar una posible regulación en nuestra normativa. Como resultado de esta comparación lo que indagamos, es establecer si es posible regular un contrato de teletrabajo utilizando las normas que regulan los contratos generales en el régimen laboral y de no ser así incorporar en nuestra legislación laboral vigente un artículo que regule esta figura como una nueva modalidad de trabajo de manera autónoma, para que de este modo se garanticen los derechos de los trabajadores que realizan una prestación de servicio bajo esta modalidad.

Palabras claves: *trabajo, teletrabajo, trabajo a distancia, contrato, tecnologías de la comunicación e información, trabajador, empleador, dependencia, remuneración, prestación de servicios lícitos y personales.*

ABSTRACT

The present investigative work called "Telework as an employment contract covered by labour law" is based on establishing whether the general requirements of the individual employment contract and the rules of the home contract stipulated in our current Labour Code, cover the employment relationship of telework and in the same way its contract in a formal way. This work is divided into two chapters. The first chapter analyses and studies the individual contract of employment together with its respective legal nature, characteristics and own elements, in the same way within this chapter the home employment contract and its origin are studied. The second chapter carries out a complete study on telework, as well as its characteristics and elements that make it a particular and independent mode of work, to consecutively carry out a comparative analysis together with telework and homework and thus proceed to find a possible regulation in our regulations. As a result of this comparison, what we are inquiring, is to establish whether it is possible to regulate a telework contract using the rules governing general contracts under the labour regime and if not to incorporate in our existing labour legislation an article that regulates this figure as a new method of work autonomously, so that the rights of workers who perform a service provision under this modality are guaranteed.

Keywords: *work, telework, remote work, contract, communication and information technologies, worker, employer, dependency, remuneration, provision of lawful and personal services*

INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo es el encargado de regular nuestra legislación laboral ecuatoriana y de igual manera regla la relación existente entre un trabajador y un empleador. Estas relaciones reguladas por nuestro Código poseen su propia norma y sus contratos específicos dentro de la ley y han sido definidos dentro del Título III como modalidades de trabajo. Cada una de ellas posee sus características propias que las hace diferentes las una de las otras. Hay relaciones laborales que sencillamente conseguirían ser confundidas con relaciones de carácter civil, es por este motivo que dentro de la normativa de nuestro Código de Trabajo hay que guardar ciertos elementos básicos para que una relación pueda ser considerada de naturaleza laboral.

Existe una modalidad de trabajo en nuestro país que aún no ha sido reconocida por nuestra legislación, ni tiene una regulación propia a pesar de celebrarse como tal, ésta modalidad se denomina Teletrabajo, que al igual que las demás modalidades de trabajo, tiene sus características particulares, por lo que indudablemente merece ser regulada por un contrato de trabajo específico en nuestro Código Laboral. Una de las características propias y más significativas del teletrabajo que marca diferencia con las demás modalidades de trabajo reguladas en nuestra legislación laboral, es que la prestación de servicio por parte del trabajador no se ejecuta en el lugar tradicional o usual de trabajo; es decir, generalmente en las instalaciones u oficinas de la empresa y necesaria y obligatoriamente dispone para la ejecución de su labor como herramienta de trabajo las denominadas Tecnologías de la Información y la Comunicación que de igual modo son útiles como instrumento principal de control y supervisión por parte del empleador hacia sus trabajadores.

De forma adicional, nuestro Código de Trabajo al no comprender el teletrabajo dentro de nuestra legislación, deja a las personas que trabajan bajo esta modalidad laboral en completo abandono e indefensión ya que no cuentan con una plena seguridad jurídica, por este motivo la finalidad del presente trabajo de investigación, es la implementación de un capítulo dentro del Código del Trabajo en donde se configure al Teletrabajo, de este modo se logrará proteger los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador.

Por lo anteriormente expuesto, nuestro Código de Trabajo no puede seguir pasando por alto una relación laboral efectuada entre sujetos de derecho que acarrea consecuencias legales para ambas partes, tanto para el trabajador como para el empleador, y de ésta manera, brota un problema jurídico que exige una respectiva solución en la ley. Por consiguiente, el presente trabajo investigativo tiene como uno de sus objetivos establecer si las normas vigentes sobre el contrato individual de trabajo y del trabajo a domicilio regulados en nuestro Código de Trabajo, son realmente competentes para lograr regular un contrato de teletrabajo que permita satisfacer y garantizar los derechos inherentes al trabajador y, en el supuesto de que esto no sea así, investigar sobre las distintas reformas que se le debería ejecutar a nuestro Código de Trabajo para que pueda regularse y celebrarse un contrato de trabajo con esta nueva modalidad. Así pues, para solucionar nuestro problema jurídico planteado, la actual investigación se encuentra compuesta por dos capítulos en los cuales se realiza un análisis exhaustivo de cada modalidad de trabajo y sus elementos correspondientes del contrato para determinar si es compatible o no con la figura del Teletrabajo.

CAPITULO I

1. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ECUADOR

1.1 ETIMOLOGIA DE LA PALABRA “TRABAJO”

Diferentes autores sostienen que el término de esta palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, esto es debido a que en aquellas épocas para muchas personas el trabajo significaba una traba, un obstáculo, ya que conllevaba la realización de un esfuerzo para el individuo, ya sea de forma física o intelectual. Otros tratadistas lo ubican dentro del griego *thlibo* que simboliza apretar, oprimir o afligir (González, 2015, pág. 52).

Por su parte, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, determina la palabra trabajo como “un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, esto nos permite establecer que el trabajo siempre conlleva un esfuerzo de cualquier tipo y así lo realizan las personas para lograr brindar sus servicios en contraprestación de un beneficio económico (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, 2020).

Con estas opiniones podemos determinar que el origen de esta palabra resulta algo incierto ya que no tiene una tesis exacta, pero siempre asumirá algo en común, que tiene como finalidad la satisfacción de necesidades básicas por medio de una remuneración.

1.2 HISTORIA DEL TRABAJO Y SU EVOLUCION A TRAVES DEL TIEMPO

El trabajo, tal como hoy en día lo comprendemos, no es un hecho *natural*; tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, sino que se ha ido modificando a lo largo de la historia. A partir de esa visión podemos evaluar mejor las pérdidas o los progresos que ha experimentado la institución del trabajo (Álvarez Dorronsoro, 2019, pág. 1).

La necesidad que sostuvo el ser humano en aquella época para satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida, lo ha llevado desde tiempos arcaicos a ir cambiando sus hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y conocimiento como base. Posteriormente, en la época prehistórica, los primeros seres

humanos adquirirían sus necesidades básicas de subsistencia a través de la recolección, originalmente utilizaban sus manos para conseguir el alimento, pero a través del tiempo y de su ilimitada inteligencia desarrollaron diferentes habilidades y conocimientos, por lo cual incorporaron nuevas herramientas cada vez más avanzadas para su uso. De este modo la población fue ascendiendo y pasó de ser una especie nómada a ser una especie sedentaria, en donde se desarrollaron diferentes actividades y trabajos.

Con el sedentarismo, inició la controversia de territorios, ya que todos buscaban un pedazo de tierra en donde pudieran establecerse, la propiedad se ejercía tanto en los medios de producción así como en las personas, derivando esto en el esclavismo. El esclavo era una cosa (res), y como tal, era susceptible de dominio, de usufructo y de uso. Una relación jurídica entre el amo y el esclavo era jurídicamente imposible (Martínez & Ortega, 2004, pág. 87).

La esclavitud alcanzó un campo muy amplio, convirtiéndose así en un tipo de comercio, el cual tenía como finalidad la explotación de la fuerza de trabajo del ser humano. Sin embargo, con el paso del tiempo, las clases sociales dieron paso a que existan otras formas de trabajo y fue el comienzo de las divisiones sociales.

Por un lado, estaban los aristocráticos o patricios, quienes descendían de los fundadores de Roma. Por el otro, se encontraban los plebeyos, quienes por su condición no podían participar de actividades políticas, por lo que el trabajo del plebeyo en Roma era principalmente artesanal, productivo y de comercio. Con la evolución de la civilización Romana, la conquista de nuevos pueblos y la expansión de su territorio, fueron los esclavos los que con su fuerza de trabajo labraban la tierra y construyeron los grandes monumentos y estructuras que permanecen hasta la actualidad. Al contar con los esclavos para realizar este tipo de trabajos, los romanos tuvieron la oportunidad de dedicarse a otras actividades como las ciencias y a la guerra (Vásquez, 2004, pág. 21).

Simultáneamente, los artesanos fueron fundando diversos gremios acorde a sus actividades y estas organizaciones integradas por plebeyos fueron creciendo de manera exponencial, de este modo se crea la conocida Ley de las XII Tablas, la cual reconoció los derechos y obligaciones de estos gremios.

Con el pasar del tiempo se da la era de industrialización en Europa y debido a esto los gremios fueron incorporando pequeñas fábricas que brindaron un crecimiento rotundo en el comercio y un cambio en la manera de concebir al trabajo, desde entonces nace la reconocida Revolución Industrial y en esta época no solo se dieron grandes avances tecnológicos, también surgieron nuevas relaciones del derecho que debían ser reguladas.

1.3 NATURALEZA Y DEFINICION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para referirnos al contrato individual de trabajo, en primera instancia, nos compete definir al Derecho Laboral y poder conceptualizar a esta rama del derecho que ha sido estudiada por varios juristas a lo largo del tiempo desde varias perspectivas por lo que resulta muy complejo encontrar una definición unánime para clasificar este tipo de derecho. Una de las definiciones que más ha llamado la atención por su claro y preciso significado, ha sido la del tratadista ecuatoriano Julio César Trujillo, en donde realiza un análisis profundo de la definición del Código de Trabajo y llega a la conclusión de que el Derecho Laboral se podría definir como el “conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera sean sus modalidades y condiciones” (Trujillo, 1973, pág. 31).

Por su parte el Jurista español Alejandro Gallart Folch manifiesta que el derecho de trabajo “son las normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros” (Foch, 1936, pág. 9).

Estas definiciones son puntos claves para entender el derecho de trabajo como tal, pero podríamos establecer que no se encuentran completas ya que no mencionan los fines del derecho del trabajo, el cual se regula a través de los principios, reglas, obligaciones y derechos tanto del empleador como del trabajador. En consecuencia, para comprender las relaciones laborales del derecho de trabajo, es necesario examinar exhaustivamente la figura jurídica que regula este tipo de relaciones laborales, es decir; el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es la figura jurídica que regula las relaciones correspondientes a esta importante rama del Derecho. Es por esta razón que resulta trascendental

comprender su naturaleza laboral y ejercer un concepto que permita entender esta figura en su totalidad.

En el siglo XX, las relaciones que existían entre un trabajador y su patrono se regulaban dentro de otros tipos de contratos de naturaleza civil, tales como: el mandato, la compraventa, sociedad y por último como contrato de arrendamiento de servicios. No obstante, la relación que había entre el trabajador y su patrono no era compatible con la naturaleza de ninguno de estos tipos de contratos ya que al querer adaptar este tipo de contratos civiles a la relación laboral establece una evidente violación a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo. “Ha sido indispensable realizar grandes esfuerzos no solo para separar al Derecho del Trabajo del civil, sino también para superar y olvidar nociones que proceden de los siglos de la servidumbre” (Cueva, 2009, pág. 203)

La autora Nelly Chávez De Barrera sostiene que:

La relación de dependencia es el elemento que tipifica o da su propia identidad al contrato, individual de trabajo y lo hace diferente de otros contratos, por ejemplo, el de arrendamiento de servicios regulado por el párrafo octavo del título XXV del Libro Cuarto del Código Civil, en el que pueden darse los otros elementos como partes contratantes, convenio, objeto y remuneración, pero al no haber relación de dependencia, no hay contrato individual de trabajo (Bustamante, 2014, pág. 86)

De este modo, como lo señala la autora citada, entre un contrato de naturaleza civil y un contrato de naturaleza laboral la primordial diferencia se basa en que en el contrato de naturaleza civil siempre existe igualdad de las partes, mientras que en el contrato de naturaleza laboral esto no es posible ya que el concepto de igualdad desaparece cuando el empleador tiene dominio sobre el trabajador y este debe obedecer a sus mandatos. Una vez establecida la naturaleza del contrato de trabajo, debemos definir esta sustancial figura jurídica como tal para asentar bases en el actual capítulo.

El Derecho de Trabajo posee dos tipos de contratos que se encuentran claramente definidos tanto por la legislación como por la doctrina. El primer tipo de contrato es el contrato individual de trabajo y es el que servirá como materia base de estudio en el presente trabajo investigativo, aunque también existe el contrato colectivo de

trabajo, el cual solo será señalado ya que no es relevante para el presente trabajo. Por ende, el contrato individual de trabajo es la figura jurídica que se le da a la relación entre un trabajador y un empleador.

El contrato laboral puede ser definido como:

Un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios a favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo (De Diego, 2002, págs. 136-137).

Como lo señala el autor citado con anterioridad, el contrato laboral es un acuerdo por el que dos o más personas se comprometen a cumplir varias condiciones establecidas por el empleador, siempre bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración como parte de pago e incentivo de su trabajo.

1.4 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Así como existen varios tipos de contratos en el área del Derecho que poseen sus cualidades, el contrato individual de trabajo también posee sus propias características generales que serán brevemente analizadas a continuación:

- 1) **Personal:** Es el trabajador quien suscribe el contrato de trabajo y quien va a brindar sus servicios al empleador, este trabajo no puede ser realizado por otra persona.
- 2) **Bilateral:** Crea obligaciones para ambas partes, tanto el trabajador como el empleador se obligan recíprocamente el uno con el otro teniendo el contrato como medio.
- 3) **Oneroso:** Ambas partes obtienen una utilidad, el empleado gana una remuneración y el empresario consigue fuerza de trabajo.
- 4) **Conmutativo:** Existen obligaciones para ambas partes.
- 5) **Principal:** El contrato subsiste por sí solo y es ley para las partes;
- 6) **Nominado:** Tiene denominación propia y está regulado dentro de la legislación;

- 7) **De tracto sucesivo:** Las obligaciones se cumplen en el transcurso del tiempo y;
- 8) **Consensual:** Se perfecciona con el consentimiento de las partes.

1.5 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Para conocer los elementos que conforman la relación de trabajo es indispensable previamente obtener una definición del contrato laboral y los elementos que lo integran. Por su parte, el Jurista Guillermo Cabanellas define al contrato de trabajo como:

El que tiene por objeto la prestación continúa de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra (Cabanellas, 2003, pág. 351).

De esta definición se desprenden cada uno de los elementos que conforman el contrato de trabajo, estos son:

- 1) La prestación de servicios lícitos y personales,
- 2) La dependencia y,
- 3) La remuneración.

Cuando hacemos referencia al contrato individual de trabajo automáticamente nos remitimos al artículo 8 del Código de Trabajo ecuatoriano, el mismo que hace referencia a estos elementos y define que el contrato de trabajo es un tipo de pacto en el cual una persona se compromete a brindar sus servicios, estos por su parte deben ser lícitos y personales, la cual trabajará bajo relación de dependencia de su empleador en el lugar que este le asigne en el contrato de trabajo, de manera habitual en la oficina de la empresa o institución y tendrá fijada una remuneración, que debe ser fijada mediante un convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

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 (Código del Trabajo, 2005).

De este modo se desprenderán cada uno de estos elementos de manera individual con el fin de profundizar y comprender más acerca del contrato laboral en nuestra legislación.

1.5.1 PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES

Respecto de este primer elemento que es la prestación de servicios, simplemente el trabajador se ve obligado y comprometido a realizar una labor u oficio en beneficio del empleador.

El segundo elemento que es la licitud, lo que busca es que el servicio que ofrece el trabajador a su empleador, no se encuentre prohibido por la ley.

El tercer elemento es la prestación de servicios personales, cuando el Código de Trabajo en su artículo 8 dice que los servicios prestados por el trabajador aparte de lícitos deben ser personales, nos quiere dar a entender que:

El trabajador se compromete a realizar una labor (oficio, profesión) en forma personal sin que pueda delegar o transmitir la prestación de sus servicios, en beneficio del empleador en el horario convenido de manera eventual o permanentemente –salvo excepciones- en virtud de que el empleador contrata y paga por el servicio prestado por el trabajador (Bustamante, 2014, pág. 84).

En otros términos, al momento en que el empleador contrata a su trabajador, desde entonces debe realizar el trabajo para el cual fue encomendado de manera personal y directamente bajo los requerimientos, dependencia y órdenes por parte de su empleador, esta facultad es indelegable a terceros, además debe estar sujeto a los reglamentos, disposiciones y horarios de la empresa.

1.5.2 DEPENDENCIA

Este uno de los elementos más trascendentales para que se configure un contrato de trabajo.

Para lograr comprenderlo, el Jurista Mario De La Cueva, nos explica de con suma precisión el concepto de dependencia laboral del siguiente modo:

Es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo (Cueva, 2009, pág. 203).

Esta definición que nos brinda el Jurista anteriormente mencionado nos parece una definición clara, precisa y exacta ya que nos permite comprender que la dependencia laboral no solamente la tiene el trabajador al momento de cumplir con las órdenes y requerimientos que imparte el empleador en función de su trabajo, además de ello, la obligación también la asume el empleador al momento de imponer sus directrices para el beneficio económico y social de la empresa.

1.5.2.1 DEPENDENCIA Y LUGAR DE TRABAJO.

En este punto resulta transcendental tratar acerca de la dependencia que ejerce el empleador sobre el trabajador al momento de realizar la prestación de servicios. La obligación que tiene el trabajador de cumplir con las normas y reglamentos que le impone el empleador se denomina dependencia.

Al momento de que el empleador celebra el contrato de trabajo con su trabajador, determina la manera en la que éste debe ejecutarse y el lugar en donde debe realizarse el trabajo o la obra, entre muchos más requisitos que encontramos dentro del artículo 21 de nuestro Código de Trabajo, pero para efecto de la presente investigación lo que realmente nos concierne analizar para posteriormente diferenciar el contrato individual de trabajo con el trabajo a domicilio y el teletrabajo, es el lugar donde el trabajador debe ejecutar su trabajo.

En el contrato individual de trabajo, el lugar donde el trabajador debe llevar a cabo sus actividades, es donde se estipule de mutuo acuerdo en el contrato de trabajo, habitualmente en este tipo de contratos se estipula que la labor del trabajador sea dentro de las instalaciones de la empresa u oficina, puesto que si éste se estipula de manera específica que sea realizado en el domicilio del trabajador, podríamos concebirlo y regularlo como un tipo de trabajo a domicilio; y si se lo realiza en cualquier lugar que sea diferente a las instalaciones de trabajo o fuera del domicilio del trabajador y teniendo como herramienta para su realización el uso de TIC'S,

podríamos definirlo bajo la modalidad de Teletrabajo; si el empleador obliga a que el trabajador realice su labor en otro lugar diferente al que se encuentra estipulado dentro del contrato de trabajo, este contrato resultaría arbitrario, ilegítimo y sin validez alguna. Por estos motivos resulta obligatorio y esencial pactar en el momento de celebrar el contrato individual de trabajo el lugar en donde se va a llevar a cabo la prestación de servicio para que en lo posterior no resulte inconveniente alguno en dicha relación laboral.

1.5.3 REMUNERACIÓN

Nuestra legislación laboral, define a la remuneración de la siguiente manera:

Se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio (Código del Trabajo, 2005, pág. 36).

La remuneración es todo tipo de contraprestación o retribución que se le entrega al trabajador como compensación por la prestación de servicio que ha realizado a favor de su empleador; siendo importante analizar la forma en la que se fija la remuneración dentro del contrato de trabajo.

El Doctor Julio César Trujillo manifiesta que la fijación de la remuneración es un acuerdo libre entre las partes, y si estas no han fijado expresamente la cuantía entonces se debe estar a lo que la ley haya fijado o el contrato colectivo haya pactado. Si aun así no se pudiera pactar la remuneración, el empleador deberá pagar la cuantía que se acostumbre a pagar de acuerdo al lugar y al servicio prestado. Si por algún motivo la remuneración dentro del contrato conste con un valor menor al salario básico entonces esta cláusula será nula y se aplicará el salario fijado por la ley mediante organismos competentes o en el contrato colectivo. De fallar todo esto o en que haya contradicciones se fijará la remuneración más favorable al trabajador (Trujillo, 1973, pág. 95).

Como lo estableció anteriormente el tratadista, la remuneración debe ser fijada antes de que el empleador empiece a prestar su servicio para el cual fue contratado, así

mismo manifiesta que son varias las formas en que la remuneración puede ser fijada, pero ninguna de estas puede ser inferior al salario básico unificado establecido por la ley ya que de esta manera esta cláusula no tendría validez alguna.

Una vez determinada la importancia y validez de estos tres elementos que caracterizan al contrato de trabajo que se encuentra regulado por en el artículo 8 de nuestro Código Laboral, podemos percatarnos de que son esenciales para la ejecución de este tipo de contratos y que, si uno de estos faltase dentro del mismo, esta parte del contrato no tendría ninguna validez y perdería su naturaleza laboral.

En los próximos capítulos hablaremos de un nuevo tipo de relación laboral que ha surgido en el tiempo para adaptarse a las necesidades básicas de los seres humanos y que se ha transformado en un modo de trabajo dentro de muchos países, incluido el nuestro.

1.6 TRABAJO A DOMICILIO

Su origen es más remoto de lo que se pudiera pensar, es anterior incluso a nuestra sociedad capitalista e industrializada, pues es básicamente una evolución del artesanado ya que a través de éste se podía suministrar bienes que requerían ser elaborados manualmente (Montero, 2000, pág. 2).

De lo anterior, podemos inferir que el trabajo a domicilio nace de las actividades manufactureras, que posteriormente fueron absorbidas en su mayoría por las fábricas, pero no desaparecieron del todo, por medio del trabajo a domicilio las actividades productivas se extienden fuera de las paredes de la fábrica o compañía, lo que crea una suerte de descentralización de la producción (Montero, 2000).

Esta modalidad de trabajo tuvo un auge durante las dos primeras décadas del siglo pasada en países como Argentina, en los que casi la mitad de las empresas que se dedicaban a comercializar con ropa, calzado y demás no tenían talleres propios, sino que encargaban la elaboración de sus productos a una persona –generalmente mujer– para que los fabrique (Nari, 2002, pág. 3).

Como es evidente, a través de esto no solo se abarataban costos, sino que se diversificaba la producción, pues si lo productos no eran elaborados en serie, resulta mucho más sencillo para los empresarios adaptarse a las exigencias del mercado o

corregir los modelos, debido a que la manufactura se realiza por pieza (Nari, 2002, pág. 2).

La doctrina lo define como: “Es el que se ejecuta habitual o profesionalmente, por cuenta del establecimiento o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador” (Barzallo, 2012, pág. 138).

El trabajo a domicilio se encuentra regulado en el artículo 271 y siguientes del Código del Trabajo, se concibe como aquel que se realiza en la residencia o domicilio del trabajador o en un lugar diferente a los locales del empleador, así: “Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador” (Congreso Nacional, 2005).

El convenio número 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

“Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello (...)” (C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996)

Con lo indicado podemos extraer que el trabajo a domicilio, a pesar de ser realizado en un lugar distinto al local del empleador, tiene los mismos elementos que un contrato individual común y corriente: servicios lícitos y personales, relación de dependencia y remuneración, pero se diferencia en que el trabajo a domicilio –por lo general- está orientado a la elaboración de un producto concreto. La remuneración será fija, a destajo o por obra.

El trabajo a domicilio flexibiliza las relaciones laborales, pues al ser realizado en la residencia del trabajador y no estar supervisado permanentemente por su empleador, podrá disponer de su tiempo de la manera que encuentre más conveniente, mientras cumpla con la confección de lo encargado en el tiempo y forma establecida no se generarán inconvenientes.

CAPITULO II

2. EL TELETRABAJO

2.1 ANTECEDENTE HISTORICO JURIDICO

Etimológicamente la palabra teletrabajo tiene su origen en la unión de dos vocablos, de la voz griega “tele” que simboliza lejos o a distancia, el mismo que en conjunto con la palabra “trabajo”, constituyen una nueva: “teletrabajo”, y de este modo crean un significado claro que es: trabajar a distancia o lejos. Las coautoras, Gabriela Morales y Katy Romanik lo han definido de la siguiente manera: “En este contexto, atendido que el término teletrabajo proviene de dos voces: tele y trabajo, cuya significación etimológica nos conduce a expresarlo –teniendo en cuenta que la raíz latina ‘tele’ denota distancia o lejanía–, como un trabajo ejecutado a distancia, el teletrabajo consistiría en un tipo de offshoring como una suerte de deslocalización de funciones y labores fuera de las fronteras del centro de trabajo, la empresa, al centro doméstico, casa o bien, cualquier lugar que no sea la oficina, el taller o el tradicional lugar de trabajo, apoyadas en tecnologías que hacen posible el trabajo remoto o a distancia”. (Bustamante, 2014, págs. 12-13)

Esta nueva forma de trabajo se origina por primera vez en los Estados Unidos en un tiempo de gran necesidad e indiscutiblemente nace para simplificar el diario vivir de las personas en aquella época, esto se da durante la década de los 70, en plena crisis del petróleo, en donde los altos precios de este recurso no renovable, a causa de las políticas de control de producción provocados por la Organización de Países Exportadores de Petróleo, hicieron que los países consumidores, principalmente los Estados Unidos, siendo el mayor de ellos, indaguen otras alternativas para disminuir el consumo y la dependencia que esta conllevaba.

El físico estadounidense Jack Nilles emprendió y buscó nuevas formas de optimización de estos recursos no renovables, no solo por su escasez en ese instante, sino también por la contaminación que esta generaba, las aglomeraciones y los problemas de movilidad de las personas que debían transportarse desde sus lugares de residencia a sus trabajos, y por ende para mejorar estos recursos, su primera idea fue *llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo*, tras lo cual creo en ese entonces el concepto de telecommuting es decir, tele desplazamiento, como

alternativa a los problemas de congestión vehicular que se daban en las grandes ciudades norteamericanas.

Sin embargo, a esas alturas de la historia, el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente avanzado como para que el trabajo llegara a ser una realidad masiva. En las siguientes décadas con el avance de la tecnología y la bajada de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y la difusión comercial de Internet, pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para emprender el teletrabajo.

2.2 DEFINICION Y NOCION GENERAL DEL TELETRABAJO

Como objeto de este trabajo de investigación resulta indispensable en primera instancia determinar varias de las definiciones y conceptos que en la actualidad constan en relación a esta nueva forma de trabajo, desde sus antecedentes hasta los ámbitos socioculturales a los que se han ido esparciendo. A continuación, enunciaremos ciertas definiciones acerca de esta nueva modalidad de trabajo.

Según Wilfredo Sanguinetti el teletrabajo:

Se caracteriza por añadir a los elementos que resultan indispensables para poder hablar de la existencia de una prestación laboral a distancia del tipo descrito –es decir, la alteración del lugar habitual de su desenvolvimiento y la utilización de medios informáticos y telemáticos para su puesta en práctica– la necesidad de la misma sea desarrollada por una persona física, en virtud del establecimiento de una relación jurídica directa entre ella y quien se beneficia de su actividad”. (Sanguinetti, 2003, pág. 56)

Al plasmar en los anteriores párrafos variadas definiciones de teletrabajo propuestas, podemos concluir que pese a haberse definido a esta novedosa figura con diversos conceptos, el teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo que se vincula con quienes realizan su trabajo a favor de los empleadores, ya sea desde su domicilio o desde otro lugar diferente del habitual y siempre valiéndose del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC’S) para su realización.

2.3 NATURALEZA JURIDICA

Sin lugar a duda el teletrabajo tiene una naturaleza bastante singular con respecto a las demás modalidades de trabajo. En el capítulo anterior se había hecho hincapié en los elementos que regulan a esta novedosa figura. Logramos determinar que los tres elementos básicos para que un contrato pueda ser regulado por el Derecho Laboral son: la prestación de servicios lícitos y personales, la remuneración y la dependencia. Es por esta razón que si un contrato de teletrabajo cumple con estas características podríamos afirmar con suma certeza de que no se trata de una figura civil sino más bien de una figura jurídica laboral que es la que estudiaremos dentro del presente trabajo.

En un inicio el contrato de trabajo era visto como un contrato civil, y se lo manejaba especialmente como uno de arrendamiento de servicios. Consecutivamente al encontrar muchas irregularidades entre la naturaleza del arrendamiento de servicios y la relación laboral, se da origen al contrato de trabajo, concediéndole sus propias características y elementos, la principal diferencia radica en que en la relación laboral siempre debe existir la dependencia. La singular figura de teletrabajo nos muestra los elementos para que se genere dependencia, y por ende coexista una clara inclinación a la disposición de una relación laboral y así la dependencia sea flexible, esta se encuentra existente, pero con distintas características.

Como anteriormente lo hemos plasmado, el teletrabajo se puede dar bajo relación de dependencia, cuando la prestación que se realiza se ejecuta mediante subordinación, remuneración, y la prestación de servicios lícitos y personales fuera o lejos del lugar de la empresa por parte del teletrabajador, solo en este caso podemos asegurar que el teletrabajo es de naturaleza netamente laboral. Como lo hemos determinado, el teletrabajo puede pertenecer tanto al derecho civil como al derecho laboral, y como se indicó anteriormente nos referiremos únicamente al teletrabajo al que se aplica el régimen laboral. Por lo tanto, es oportuno diferenciar su naturaleza dentro de las modalidades de trabajo existentes y que se encuentran reguladas por nuestro Código de Trabajo. Por ello procederemos a analizar cada una de sus características, que hacen que este contrato sea diferente al de otras modalidades de trabajo.

2.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

Resulta indispensable enumerar las ventajas y desventajas del teletrabajo, estos elementos deben ser analizados necesariamente para determinar si se debe o no reconocer al teletrabajo en nuestra legislación laboral. El teletrabajo brinda ventajas tanto para el trabajador como para la empresa y el medio ambiente. De igual manera, existen varias desventajas para la empresa y el trabajador.

Las ventajas de los teletrabajadores son las siguientes:

Aumenta la flexibilidad del trabajo: Tanto de horarios como del orden de las tareas a afrontar, lo cual le permite distribuir el tiempo de la forma que crea más conveniente y le facilita un mayor autocontrol, aspecto este muy valorado en todas las experiencias de teletrabajo y que suele dar lugar a un incremento de la productividad del trabajador. (Martín, 2018, pág. 16)

Reducción de estrés: El teletrabajador al momento de prestar sus servicios desde la comodidad de su hogar, tiene la libertad para organizarse, reduce el desplazamiento, no debe alistarse para asistir a su institución de trabajo, por ende, su nivel de estrés disminuye en comparación a un trabajador presencial, así mismo se pensaría que el trabajador podría sentir menos presión por parte del empleador.

Pocas interrupciones y periodos de concentración más largos: Se han realizado varios estudios en diferentes prestigiosas universidades de los Estados Unidos de América, los cuales han arrojado interesantes datos respecto de la eficiencia de los teletrabajadores. A pesar de que existen motivos para pensar que trabajar desde la casa podría conllevar muchas distracciones, varios estudios demuestran una realidad completamente opuesta (Salinas, 2007, pág. 2).

Oportunidad laboral: Admite el ingreso al entorno laboral de aquellos grupos sociales vulnerables que se encuentran en circunstancias de exclusión, como, por ejemplo, personas con discapacidad, ancianos y mujeres embarazadas, ya que el Teletrabajo permite brindar servicios desde la comodidad de su hogar, sin la necesidad de que el teletrabajador deba trasladarse a diario a su institución de trabajo.

Trabajar sin descuidar otras obligaciones: como consecuencia de esta flexibilidad y autonomía, el teletrabajador va a tener la oportunidad de ocuparse de otras obligaciones aparte del trabajo, como por ejemplo de sus hijos y de su hogar (Salinas, 2007, pág. 4).

Disminución de conflictos laborales: El solo hecho de que el teletrabajador pueda trabajar desde un lugar diferente al de su institución de trabajo, en plena soledad, permite que los trabajadores se relacionen menos entre ellos, lo que da lugar a la disminución de problemas entre los mismos.

El teletrabajo también brinda diversas ventajas para las empresas y serán mencionadas a continuación:

Reducción de costos: La ventaja más evidente y que mueve a un mayor número de empresarios a implantar el teletrabajo, es la reducción de costes, sobre todo la de alquiler de inmuebles, de mobiliario, de transporte, etc. (Martín, 2018, pág. 16).

Incremento de productividad: Uno de los objetivos principales que buscan las empresas es tener un nivel elevado de productividad y los teletrabajadores permiten que esta ventaja sea posible. Varios factores influyen para que se de este aumento de la productividad que son: una mejor concentración gracias a que no existen interrupciones; el teletrabajador por lo general goza de un incremento en su motivación por el trabajo que realiza y por lo tanto se siente más satisfecho consigo mismo, y; una ración extra de energía para el trabajo que generalmente sería utilizada en el desplazamiento cotidiano relacionado con el trabajo dentro de la empresa (Di Martino & Wirth, 1990, pág. 472).

Aumento de posibilidades de contratación: Es una gran ventaja que brinda el teletrabajo, ya que la contratación se centra principalmente en otros factores ajenos a los habituales o a la tarea que va a ejecutar el trabajador, en el teletrabajo la elección se concentra en la localización geográfica o en el nivel de comunicación y tecnología dentro de la región.

Para el medio ambiente y la sociedad, esta nueva figura jurídica de teletrabajo también ha permitido obtener ventajas, como las siguientes:

Reducción de la congestión vehicular: Los teletrabajadores al no tener la obligación de trasladarse de un lugar a otro los disminuyen considerablemente el tráfico vehicular. De esta manera se ahorran recursos no renovables como la gasolina e inevitablemente se está contribuyendo a la disminución de la contaminación al medio ambiente. (Ochoa, 2012)

Disminución de la polución: Debido a la ventaja anteriormente mencionada, también el teletrabajo beneficia a la reducción de la contaminación ambiental, los teletrabajadores al no desplazarse a sus lugares de trabajo no deben ocupar vehículos ni ningún medio de transporte y de esa manera favorecen al medio ambiente.

Seguidamente, después de mencionar cada una de las ventajas que nos ofrece el teletrabajo tanto en el ámbito personal, empresarial y social, de igual manera, debemos señalar las desventajas que incurren en esta nueva modalidad, ya que en las mismas deberán enfocarse en el instante de pretender incluir el teletrabajo en nuestra legislación laboral. Las desventajas del teletrabajo las podríamos enumerar de la siguiente manera:

Disminución de interacción entre trabajadores: El teletrabajador por su condición, prescinde de ir a sus lugares de trabajo de manera presencial y esto conlleva, a que se reduzca la comunicación entre los trabajadores de la empresa.

Abuso por parte del empresario: El teletrabajador al estar fuera del lugar de trabajo habitual, hace pensar al empleador que este estará disponible todo el día, pudiendo excederse en la demanda de las horas de trabajo y causando un abuso laboral.

Falsa independencia: El teletrabajador al tener su propia organización y encontrarse fuera de las instalaciones de trabajo, cree que no depende de un superior, pero esto no es real, ya que el empresario puede controlar al teletrabajador a través de las tecnologías de la comunicación y tener conocimiento de todas las actividades ejecutadas por el teletrabajador.

Posteriormente, después de enumerar cada una de las ventajas y desventajas del teletrabajo, podemos determinar la relevancia que tienen las ventajas sobre las desventajas, y podemos establecer que, de las desventajas mencionadas, algunas podrían ser solucionadas de manera sencilla y no constituirían un impedimento para reconocer el teletrabajo en nuestra legislación laboral ecuatoriana.

2.5 EL CONTRATO DE TELETRABAJO

Realizado un análisis a profundidad del concepto de teletrabajo junto con sus elementos, características, ventajas y desventajas, resulta oportuno estudiar al teletrabajo como una figura jurídica relacionada con el derecho laboral, es decir, el contrato de teletrabajo. Este análisis se realizará sin perder de vista que un contrato de teletrabajo es ante todo un contrato laboral, y por lo mismo debe contener al menos los elementos básicos de este tipo de relación laboral. En otras palabras, un contrato de teletrabajo debe necesariamente contener, la prestación de un servicio lícito y personal, dependencia y una remuneración (Monesterolo, 2013, pág. 84).

Por la razón anteriormente planteada, de forma inmediata, se estudiarán las características que debe contener un contrato laboral para que logre la relación entre un teletrabajador y un empleador.

Para conseguir un contrato de teletrabajo de manera adecuada, que regule a esta nueva forma de trabajo, es obligatorio señalar sus diversas características anteriormente mencionadas como lo son: servicio lícito y personal, dependencia y una remuneración, incluyéndolas dentro del contrato; dependiendo de la modalidad de teletrabajo que se quiera regular. Posteriormente, se estudiarán las características señaladas, que debe tener un contrato laboral para que regule la relación entre el empleador y su teletrabajador.

2.5.1 PRESTACIÓN DE SERVICIOS LÍCITOS Y PERSONALES

En el teletrabajo, así como en cualquier tipo de relación laboral, es el trabajador en su calidad de persona natural contratada quien se compromete a prestar sus servicios de manera directa y personalmente realizando las actividades u obra materia de la contratación, bajo órdenes y dependencia del empleador (Bustamante, 2014).

La diferencia entre el denominado teletrabajo y una relación laboral habitual es que al empleador se le dificulta asegurarse y comprobar quien es la persona que efectivamente se encuentra fuera de su sitio de trabajo y está prestando el servicio, ya que lo puede realizar un tercero a nombre del trabajador, pero este inconveniente puede tener una solución sencilla, como la incorporación de los video chats o cámaras web, en donde el empleador puede monitorear de manera directa y en vivo a su trabajador. Sin embargo, esta dificultad no es un problema que solo compete a la

modalidad de teletrabajo, sino en el trabajo por obra y el trabajo a domicilio y no quiere decir que por esta razón se las ha excluido sin llegar a considerarlas un tipo de relación laboral.

2.5.2 DEPENDENCIA

El primer elemento a tratar para regular el contrato de teletrabajo es la dependencia, esta dependencia la puede realizar el empleador sobre la labor que ejecuta el trabajador fuera de las instalaciones de trabajo, por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación (TICS) que sirven como herramienta y medio para realizar esta nueva modalidad de trabajo. La dependencia es un elemento esencial del contrato de trabajo, ya que sin esta simplemente el contrato no existiría.

Un reconocido jurista argentino nos manifiesta en su obra que: En toda relación laboral, donde haya un patrono o empresario y un trabajador suyo, existe el principio de subordinación; y la apreciación de esta en una relación de servicio lleva así a proclamar la existencia de un contrato de trabajo. Precisamente el trabajo independiente, aquel en el cual no existe subordinación, queda fuera del Derecho Laboral (Cabanellas, 2003, pág. 535)

La teledependencia, como la llamaremos a continuación, ya que como anteriormente hemos comentado, es una dependencia que posee el empleador hacia el trabajador por medio de las herramientas tecnológicas, fuera de su sitio de trabajo, presentan ciertos límites. Según un reconocido jurista ecuatoriano, tiene sus límites ya que el empleador, “sea que la ejerza por sí mismo o a través de delegado no puede exceder de los límites que nacen de la naturaleza del servicio contratado y del campo específico de la relación laboral” (Trujillo, 1973, pág. 95). Esto nos quiere decir que la dependencia le concede al empleador la plena potestad para dictar órdenes y obliga al trabajador a acatarlas, pero este no puede abusar de su poder ni extralimitarse ya que, de ser así, el trabajador estaría en todo su derecho de reclamar esta arbitrariedad procediendo a reclamar con el cumplimiento de lo que se había pactado en el contrato. El empleador puede monitorear el trabajo que sus empleados están realizando por cualquier medio de control, ya sea electrónico o no, dependiendo del tipo de teletrabajo.

2.5.3 REMUNERACIÓN

El contrato individual de trabajo tiene como característica principal la bilateralidad, por lo que la prestación del servicio por parte del trabajador tiene como contraprestación, el salario o la remuneración que corre por cuenta del empleador.

La remuneración también se halla en el teletrabajo porque: La ausencia física del trabajador en la empresa, no justifica una nueva concepción de la relación salarial. El teletrabajador tiene como derecho recibir igual remuneración que un trabajador habitual; así mismo debe gozar de las mismas ventajas económicas y sociales que otros trabajadores, esto se recoge en el artículo 89 de nuestro código laboral ecuatoriano, el cual manifiesta que el valor de la remuneración le corresponde de igual manera a todos los trabajadores sin discriminación de ninguna índole.

El teletrabajo, al igual que en el contrato individual de trabajo el salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (Código del Trabajo, 2005)

Por todo lo expuesto anteriormente y una vez realizado el estudio de cada uno de los elementos que conforman la relación laboral habitual, hemos llegado a la conclusión de que en la modalidad de teletrabajo, encajan de forma adecuada los tres elementos anteriormente mencionados, por lo que nuestro Código de Trabajo podría acogerlo sin problema alguno como una relación laboral seria, que permita que ésta figura sea regulada y amparada en el Derecho Laboral y plasmada como un contrato de trabajo. La forma más idónea de poder lograr esto, es realizando una comparación entre el contrato de teletrabajo y el contrato de trabajo a domicilio, ya que el segundo si se encuentra regulado por nuestro Código de Trabajo ecuatoriano y es el que más se iguala al contrato de teletrabajo.

2.5.4 LUGAR DE TRABAJO

Tradicionalmente el lugar de trabajo es un elemento omnipresente en los contratos de trabajo, se define en el contrato el o los lugares dónde se ha de prestar el servicio o realizar la tarea, dicho lugar será proporcionado por el empleador. Si bien en el teletrabajo se puede definir el lugar de realización de las tareas, por ejemplo, el domicilio del trabajador, este lugar no es facilitado por el patrono, sino que bien

puede pertenecer al empleado o ser cualquier otro sitio, debido a que lo importante es cumplir con el trabajo.

Con el auge de las tecnologías de la información es más sencillo realizar tareas de forma remota. La especificación del lugar de trabajo nace la relación de subordinación que existe entre el empleado y el empleador, pues si el primero está a las órdenes del segundo es necesario que sepa dónde desempeñará sus labores -esto por regla general-, pues hay trabajos en los que por las funciones que se ejercen no necesariamente habrá un lugar fijo de trabajo, como ocurre por ejemplo con un chofer que transporte carga a distintos puntos del país.

En el teletrabajo, realmente es irrelevante el sitio desde el cual se realice el trabajo. Tomando en cuenta las categorías que introduce la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario: autónomo, móvil, parcial y ocasional, en ninguna de estas es importante el lugar, sino que se cumpla con la tarea. Por esto, sostenemos que establecer el lugar dónde se efectuarán las labores de teletrabajo no son parte de la esencia de esta modalidad, pero establecer un sitio fijo para esto, resulta útil para efectos de control de las condiciones en que las tareas se están desarrollando. Es decir, es recomendable hacerlo, pero no indispensable.

3. TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO

En el desarrollo del presente capítulo estudiaremos la figura del trabajo a domicilio y teletrabajo, figura que no está regulada en la legislación ecuatoriana. Es por esta razón que el presente trabajo plantea determinar si nuestro ordenamiento jurídico laboral tiene las normas precisas para regular un contrato de teletrabajo y así mismo establecer si esta figura puede estar enmarcada como una modalidad de trabajo dentro de este. Es necesario plasmar la idea de que dentro de nuestra legislación laboral ecuatoriana ninguna de las modalidades de trabajo existentes es semejantes al teletrabajo, no obstante, la única modalidad de trabajo que se asemeja es el trabajo a domicilio, por ser un tipo de trabajo a distancia. Es por esto que el presente capítulo lo que busca es resolver si la figura del trabajo a domicilio encaja con la figura de teletrabajo y así obtener una solución a nuestro problema jurídico

Luego de lo indicado, podemos notar las siguientes diferencias importantes entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio:

El trabajador cuenta con una serie de especificaciones de cómo debe elaborar dicho producto, lo que incluye la fecha de entrega, materiales entregados, etc. Esto lo separa del teletrabajo, en el que se realizan actividades supervisadas permanentemente por el empleador o sus representantes, mientras que en el trabajo a domicilio la supervisión es esporádica (Vinatea & Toyama, 2020).

Otra diferencia importante, es la llamada libreta de trabajo, establecida como una obligación del empleador en el artículo 276 del Código del Trabajo, en la cual se deben anotar el género y calidad de la obra, su fecha de entrega o plazo de confección, así como el precio estipulado por la obra y el valor de los materiales entregados de ser el caso (Congreso Nacional, 2005).

En el teletrabajo esta libreta no existe, sino que las obligaciones del trabajador se estipulan desde el inicio en el contrato de trabajo, siendo causal de visto bueno que se obligue al trabajador a realizar una actividad distinta para la que fue contratado.

Así también, el teletrabajo tiene diferentes modalidades, que son: autónomo, móvil, parcial y ocasional. Dichas modalidades no existen en el trabajo a domicilio.

La última razón y una de las más significativas es que el teletrabajo no puede encajar en la figura de trabajo a domicilio, ya que en el primero necesitamos de manera indispensable el uso de las tecnologías de la información y comunicación como herramientas para llevar a cabo la prestación de servicio encomendada, mientras que en el trabajo a domicilio no es necesario el uso de medios tecnológicos o informáticos para la ejecución de la tarea del trabajador, basta con que lo realice en su domicilio.

Entonces, para recapitular, tenemos que el trabajo a domicilio consiste en realizar productos concretos por encargo del empleador, mientras que el teletrabajo consiste en cumplir con una serie de obligaciones y responsabilidades propias de un cargo asignado, así también el trabajador a domicilio no estará permanentemente supervisado por su empleador, mientras que el teletrabajador sí, pues en el primer caso no es indispensable el uso de las tecnologías de la información que en el teletrabajo son forzosas.

El trabajo a domicilio tiene una regulación mucho más extensa y detallada que el teletrabajo, que fue apenas incluido en el Código del Trabajo con la expedición de la

disposición reformativa primera de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio del 2020.

4. REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TELETRABAJO EN EL DERECHO LABORAL

Como ya se indicó, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario incorporó al Código del Trabajo un artículo innumerado después del artículo 16 sobre el teletrabajo, pero esta no regula todos los aspectos importantes del teletrabajo, por lo que podría incurrirse en violaciones a los derechos de los trabajadores, por ello consideramos necesario que se realice un proyecto de reforma al Código del Trabajo a través del cual se cubran todos estos aspectos. Por ejemplo:

Constituye una zona gris en nuestra legislación, que no se determine el contenido del contrato de teletrabajo, pues como hemos expresado a lo largo de esta tesis, si bien comparte características con un contrato de trabajo regular, este tiene ciertos aspectos especiales que hacen indispensable que se clarifique esto.

De la misma forma, si bien se reconoce el derecho de desconexión de los teletrabajadores, no se indica la duración de su jornada, el artículo innumerado de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario solo refiere que la desconexión deberá ser de doce horas continuas, lo que bien daría a entender que la jornada de trabajo se volvería de hasta doce horas, lo cual no es admisible.

No se especifica si existen o no sanciones para el empleador que no respete la desconexión del teletrabajador, o para este último si se encuentra que no está realizando las labores para las que fue contratado.

No se aclara la periodicidad con la que el teletrabajador deberá reportarse ante sus superiores.

Estos son algunos ejemplos de circunstancias que no se contemplan en el artículo innumerado agregado por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Así, hemos visto a lo largo de los últimos meses titulares como estos: “teletrabajo: la vulneración de los derechos laborales durante el tiempo de la cuarentena” (Ruido EC, 2020); “¿En qué consiste el ‘derecho a la desconexión’ para personas que realizan teletrabajo?” (Redacción El Comercio, 2020); “Teletrabajo y suspensión laboral, en

crecimiento a pesar de reactivación parcial de empresas en Ecuador” (Zapata, 2020);
“Los pobres, con mínimas opciones para hacer teletrabajo” (Sosa, 2020).

Esto permite ver que, en la práctica, las afectaciones a los teletrabajadores ya se están dando, siendo insuficiente la regulación actual para tutelar los derechos de los trabajadores que laboran bajo esta modalidad.

5. CONCLUSIONES

1.- Existen las siguientes diferencias entre contrato de trabajo, teletrabajo y trabajo a domicilio:

a) En el contrato de trabajo ordinario -por llamarlo de alguna forma- es necesaria la presencia física del empleado, lo que implica el desplazamiento de este a su lugar de trabajo designado por el empleador. La presencia física es un elemento de la naturaleza del contrato de trabajo ordinario, pues es la forma tradicional de concebir las relaciones laborales.

b) En el teletrabajo, no es necesaria la presencia física del empleador, debido a que las obligaciones del trabajador se pueden cumplir a través de las tecnologías de la información, siendo obligación del empleado reportar periódicamente sus avances a la vez que está sujeto a vigilancia continua de su empleador. Así también, en esta modalidad no es relevante el lugar en el que se efectúe el trabajo, sino los resultados que se obtengan, si bien empleador y empleado pueden convenir un lugar específico, esto no es indispensable.

c) El trabajo a domicilio se realiza en la residencia del trabajador, a diferencia del teletrabajo aquí el empleado no está sujeto a vigilancia continua, sino esporádica y se le entregan una serie de lineamientos sobre cómo debe elaborar un producto específico y cuándo lo debe entregar, una vez complete esta tarea, se entrega lo fabricado al empleador. Estas indicaciones constan en la llamada libreta de trabajo, la cual no existe en el teletrabajo ni en el contrato ordinario, en dicha libreta también se incluirán las condiciones de pago -cuantía y modo de pago-.

2.- Se ha evidenciado que por las características del teletrabajo, la regulación actual es insuficiente para abarcar a cabalidad su contenido, por ende, existen vacíos en la regulación del Código del Trabajo, sobre el teletrabajo, toda vez que no se indican: a) las sanciones por no respetar el tiempo de desconexión del trabajador; b) la periodicidad con la que se deben reportar los avances al empleador; c) el contenido mínimo del contrato bajo la modalidad de teletrabajo; d) si se debe o no realizar un listado de los instrumentos entregados al teletrabajador para el cumplimiento de sus tareas; e) detalle de las funciones específicas del teletrabajador; y, f) forma y periodicidad con la que el inspector de trabajo visitará el lugar en el que el

teletrabajador efectúa sus labores para determinar si se el trabajador tiene los instrumentos necesarios para cumplir con las tareas encomendadas.

3.- Por lo indicado, el contrato bajo la modalidad de teletrabajo tiene características propias, que hacen que la regulación existente no pueda abarcar todos sus aspectos importantes, por ende, es indispensable efectuar una reforma al Código del Trabajo que los incluya.

6. RECOMENDACIONES

Es necesaria la expedición de un proyecto de ley que reforme esta norma e incorpore reglas claras para este, de tal manera que no se vulneren los derechos de los trabajadores en esta modalidad de contrato de trabajo. Deben incluirse reglas claras sobre:

- a) Contenido mínimo del contrato bajo la modalidad de teletrabajo (lo que incluye un listado de los implementos entregados al empleado para realizar sus labores; ante quién y con qué regularidad deberá reportar sobre los avances de sus tareas; jornada; remuneración; y, detalle de sus funciones).
- b) Sobre las sanciones por abusos cometidos tanto por el empleador como por el empleado;
- c) Visitas periódicas al empleado por parte del inspector del trabajo, quien deberá verificar que las condiciones en las que labora el teletrabajador sean idóneas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional Constituyente. (16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. Publicado en el Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre de 2005. Quito.
- Álvarez Dorronsoro, J. (2019). *Filosofía.net*. Obtenido de <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>
- Barzallo, M. (2012). *Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano*. Cuenca: Ediciones CARPOL.
- Bustamante, C. (2014). *Manual de Derecho Laboral: Contrato Individual de Trabajo, Teoría y Práctica*. Quito: Jurídica del Ecuador.
- C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio (1996).
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta.
- Congreso Nacional. (Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005). Código del Trabajo. Quito, Ecuador.
- Cueva, M. (2009). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.
- De Diego, J. A. (2002). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Teletrabajo: Un Nuevo Modo de Trabajo y de Vida. *Revista Internacional del Trabajo*, 469-498.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. (2020). Obtenido de <https://dej.rae.es/lema/trabajo>
- Foch, A. (1936). *Derecho Español del Trabajo*. Barcelona: Labor.
- González, O. (2015). *Familia Laboral: Compañeros de Vida*. México: LID Editorial Mexicana.
- Martín, P. (2018). *Teletrabajo y Comercio Electrónico*. España: Secretaría General Técnica Subdirección General de Documentación y Publicaciones.
- Martínez, J., & Ortega, J. (2004). *Curso de Derecho del Trabajo: Fuentes, Derecho Sindical, Contrato de Trabajo, Seguridad Social, Proceso Laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Monesterolo, G. (2013). *Instituciones de Derecho Laboral Individual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

- Montero, C. (14 de diciembre de 2000). *CEPAL*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31563/S0011978_es.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y
- Nari, M. (2002). El Trabajo a Domicilio y Las Obreras (1890-1918). *Razón y Revolución*, 1-13.
- Ochoa, J. (18 de Julio de 2012). *Universidad de Zaragoza*. Obtenido de <http://cederul.unizar.es/noticias/sicoderxv/12.pdf>
- Redacción El Comercio. (19 de mayo de 2020). *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/derecho-desconexion-ley-humanitaria-teletrabajo.html>
- Ruido EC. (7 de abril de 2020). *Ecuador Today*. Obtenido de <http://ecuador.indymedia.org/?p=1891>
- Salinas, L. (2007). *ITESM*. Obtenido de <http://www.ruv.itesm.mx/convenio/catedra/recursos/articulos.htm#inicio>
- Sanguineti, W. (2003). *Teletrabajo y Globalización: En Busca de Respuestas al desafío de la Transnacionalización*. Salamanca: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Sosa, C. (9 de agosto de 2020). *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/tendencias/pobres-opciones-teletrabajo-desempleo.html>
- Trujillo, J. C. (1973). *Derecho del Trabajo. Tomo I*. Quito: Don Bosco.
- Vásquez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Librería Jurídica Cevallos.
- Vinatea & Toyama. (16 de julio de 2020).
- Zapata, B. (22 de julio de 2020). *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/07/19/nota/7912428/teletrabajo-suspensión-laboral-reactivación-empresas-ecuador>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Altamirano Viteri, María Fernanda**, con CC: # **0704879360** y **López Estupiñán, Thalía Paola**, con C.C: # **0850035890**, autoras del trabajo de titulación: **El Teletrabajo como un contrato de trabajo amparado por el Derecho Laboral**, previo a la obtención del título de **Abogado de los tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **28 de agosto del 2020**

f. _____

Altamirano Viteri, María Fernanda
C.C: 0704879360

f. _____

López Estupiñán, Thalía Paola
C.C: 0850035890



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	El teletrabajo como un contrato de trabajo amparado por el Derecho Laboral.		
AUTOR(ES)	María Fernanda Altamirano Viteri Thalía Paola López Estupiñán		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Corina Elena Navarrete Luque		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto del 2020	No. DE PÁGINAS:	32
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Derecho Civil		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Trabajo, Teletrabajo, Trabajo a Distancia, Contrato, Tecnologías de la Comunicación e Información, Trabajador, Empleador, Dependencia, Remuneración, Prestación de Servicios Lícitos Y Personales.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El presente trabajo investigativo denominado “El teletrabajo como un contrato de trabajo amparado por el derecho laboral” se basa en establecer si los requisitos generales del contrato individual de trabajo y las normas del contrato a domicilio estipuladas en nuestro Código de Trabajo vigente, abarcan la relación laboral de teletrabajo y del mismo modo su contrato de manera formal. El presente trabajo se divide en dos capítulos. El primer capítulo analiza y estudia al contrato individual de trabajo junto con su respectiva naturaleza jurídica, características y elementos propios, de la misma manera dentro de este capítulo se estudia el contrato de trabajo a domicilio y su origen. El segundo capítulo efectúa un estudio completo sobre el teletrabajo, así como de sus características y elementos que lo hacen una modalidad de trabajo particular e independiente, para consecutivamente realizar un análisis comparativo junto con el teletrabajo y el trabajo a domicilio y de esta manera proceder a encontrar una posible regulación en nuestra normativa. Como resultado de esta comparación lo que indagamos, es establecer si es posible regular un contrato de teletrabajo utilizando las normas que regulan los contratos generales en el régimen laboral y de no ser así incorporar en nuestra legislación laboral vigente un artículo que regule esta figura como una nueva modalidad de trabajo de manera autónoma, para que de este modo se garanticen los derechos de los trabajadores que realizan una prestación de servicio bajo esta modalidad. <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>		
ADJUNTO PDF:	SI	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-98-8028464 +593-97-897-4183	E-mail: thalialopezes8@gmail.com fernandiis5@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Reynoso De Wright, Maritza		
	Teléfono: +59399 460 2774		
	E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			