



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

TEMA:

**Proyecto de Reforma al Código de Trabajo en relación a la
modalidad contractual denominada “Teletrabajo”**

AUTOR:

Salavarría Avilés, Lissette Marcela

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

TUTOR:

Mgs. Vergara Solís, David Sebastián

Guayaquil, Ecuador

26 de agosto del 2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Salavarría Avilés, Lissette Marcela**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**

TUTOR

f. _____
Mgs. Vergara Solís, David Sebastián

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Ab. Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, a los 26 días del mes de agosto del año 2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Salavarría Avilés, Lissette Marcela**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Proyecto de Reforma al Código de Trabajo en relación a la modalidad contractual denominada “Teletrabajo”** previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 26 días del mes de agosto del año 2016

LA AUTORA

f. _____
Salavarría Avilés, Lissette Marcela



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

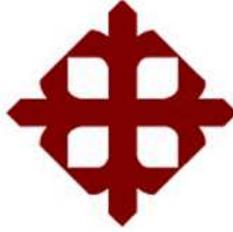
Yo, **Salavarría Avilés, Lissette Marcela**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Proyecto de Reforma al Código de Trabajo en relación a la modalidad contractual denominada “Teletrabajo”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de agosto del año 2016

LA AUTORA:

f. _____
Salavarría Avilés, Lissette Marcela



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

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

MGS. SOLIS VERGARA DAVID SEBASTIAN
TUTOR

f. _____

DR. JOSÉ MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO
DECANO DE CARRERA

f. _____

AB. MARITZA REYNOSO GAUTE DE WRIGHT
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre Todopoderoso por cubrirme de fe, sabiduría y fortaleza para continuar el sendero humano y académico que reafirmó mi decisión de convertirme en un profesional del derecho.

A los catedráticos Johnny de la Pared Darquea y Gonzalo Noboa Baquerizo quienes principalmente a lo largo de mi formación en las aulas de la reconocida Universidad Católica Santiago de Guayaquil han contribuido a pulir mi perfil investigativo y perspicaz como estudiante de derecho y futuro abogado.

Especial agradecimiento a mi prestigioso tutor Mgs. David Vergara Solís, quien a través de sus valiosos aportes intelectuales y dirección continua del presente trabajo, ratificó mi compromiso de firmeza y constancia en el estudio reflexivo del extenso mundo del Derecho.

DEDICATORIA

A mi madre,

Sara Elizabeth, por su amor y tolerancia incesante.

A mi padre,

Eurides Oriol, por su firmeza de espíritu.

A mis hermanas:

Evelyn Roxana,

Karen Elizabeth,

Angie Gabriela,

En especial, a mis sobrinas:

Amy Fiorella, por su carisma y autenticidad contagiante.

Alina Fabiola, por su dulzura y ternura incomparable.

Y a todos aquellos valiosos seres humanos quienes han sido el motor y sentido de mi desarrollo integral.

INDICE

RESUMEN (ABSTRACT)	IX
INTRODUCCION.....	10
DESARROLLO.....	11
1. Antecedentes.....	11
1.1 Cifras de acogida del teletrabajo a escala mundial	11
1.2 Estructura y formas de teletrabajo.....	13
1.2.1 Estructura del teletrabajo.....	13
1.2.2 Tipos del teletrabajo	14
1.2.3 El teletrabajo en el mundo empresarial	18
2. Marco jurídico nacional e internacional aplicable al teletrabajo	20
2.1 Legislación y jurisprudencia relacionada.....	20
2.2 Análisis diferenciado entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios civiles a distancia	22
3. Determinación de la necesidad normativa nacional de reconocimiento del teletrabajo	23
3.1 Propuesta reformatoria al Código Laboral referida a la regulación del teleempleo	
CONCLUSIONES	27
REFERENCIAS	28

RESUMEN (ABSTRACT)

El presente trabajo abarca un estudio consolidado sobre la modalidad contractual de teletrabajo, partiendo de la definición del teleempleo como una forma de labor realizada por fuera de la oficina tradicional conservando el uso constante de tecnologías de información y comunicación, cuyo objeto es rendir resultados a empresarios y clientes de acuerdo a metas más eficaces. Con respecto a la regulación de esta figura jurídica se trae a colación legislación internacional recogida tanto en países europeos como de América Latina, mismos que subrayan sus particularidades, acogiendo criterios uniformes, como por ejemplo, su reconocimiento devenido del derecho constitucional a laborar con las debidas garantías y su diferenciación con el contrato de prestación de servicios civiles a distancia. Correlativamente, el autor plantea un análisis reflexivo de la incorporación del teletrabajo a la normativa nacional en base a varios razonamientos jurídicos concluyentes, los que son considerados como elementos neurálgicos para el planteamiento de una breve y significativa reforma al código laboral ecuatoriano en este sentido.

Palabras clave: TELEMPLEO; TELETRABAJADOR; MODALIDAD CONTRACTUAL; TRABAJO A DOMICILIO; JORNADA LABORAL; HORARIO.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, la humanidad conforme su evolución, ha probado su habilidad de adecuar o satisfacer sus diversas necesidades mediante la utilización de herramientas más o menos técnicas diseñadas específicamente para ello, esto, desde algunas que para la época solo se requerían para desarrollar una actividad en concreto, hasta aquellas empleadas, en la actualidad, con un concepto de multiusos basados en tecnología de punta con majestuosa incidencia social.

Por consiguiente, es necesario destacar que precisamente la continua utilización eficiente de estos medios tecnológicos y su influjo en la sociedad, han abierto diversas formas de manejar las relaciones interpersonales, llegando a convertirse en una propuesta de trabajo por fuera de las tradicionalmente conocidas, este es el caso del “teletrabajo”, que no es sino una modalidad contractual encaminada a reconocer la realización de una labor específica por un trabajador, fuera de las instalaciones en las que se encuentren centralizadas las operaciones de la compañía que lo contratare, esto sumado a la particularidad que aunque este se realizare desde otro lugar deberá incorporar de forma exclusiva y específica las Tecnologías de Información y de las comunicaciones de acuerdo a los parámetros que convinieren con el empresario que optare por este tipo servicios.

El teletrabajo, desde su naturaleza, como expondré ampliamente en el presente trabajo, se muestra como un concepto innovador que puede ser normado dentro del sistema jurídico ecuatoriano, así como ya ha sido recogido, aceptado e incorporado en varias legislaciones, con el objetivo de generar nuevas vías de empleo y sobre todo optimizar la jornada laboral normal que muchas veces no por inflexible y presencial, significa el ahorro de costos ni una mejor forma de comercializar bienes y servicios, esto, para aquel empresario que persigue sobre todo la expansión de sus negocios. Nótese también que los trabajadores que laboran en el país bajo la figura del “teempleo” sin protección jurídica se ven violentados en el ejercicio de sus derechos humanos, constitucionales e internacionalmente reconocidos.

DESARROLLO

1. Antecedentes

El teletrabajo ha sido definido por varios autores de formas similares, sin haber llegado a una definición específica y concreta que recoja toda su naturaleza.

En cuanto a la definición más aceptada, es aquella que se refiere al teletrabajo como una modalidad flexible de trabajo en la que el profesional a cargo desarrolla labores estrictas encomendadas a su persona, fuera de las instalaciones de la empresa contratante, valiéndose de la utilización de una amplia gama de tecnologías de información y comunicación, que a su vez le permitirán el cumplimiento de objetivos específicos y metas requeridas, en lapsos determinados.

La concepción del teletrabajo, empezó a emerger a partir de los años setenta, en la medida que para la época se buscaba innovar la realización del trabajo en otro ambiente distinto a la oficina y su rigidez, de allí que el físico Jack Nilles propone esta modalidad contractual como un método para optimizar el uso de los recursos no renovables, empleados en el desplazamiento del trabajador tradicional a la compañía para la que labora (combustibles), incursionando así en un campo diferente para motivar el uso de la tecnología de acceso a grandes fuentes de información y mercado desde los hogares, evitando la contaminación a partir de la movilización.

1.1 Cifras de acogida del teletrabajo a escala mundial

En sitios web de importantes cadenas de noticias referidas a la economía y relaciones comerciales como lo es CNN Money, en el año 2011 publicó un famoso reportaje referido a cuales serían las 100 mejores compañías más idóneas para laborar alrededor del mundo, ranking que arrojó para efectos de un estudio más detenido que 82 de las empresas constantes en dicha lista permiten que sus colaboradores trabajen desde su residencia u otro centro de información y a su vez que 10 de estas cuentan con el índice más elevado de acogida de teletrabajadores.

Por otra parte, conforme a un estudio realizado por el estadista Ted Schadler para determinar el incremento del teletrabajo dentro de la sociedad estadounidense en el período 2008-2016, se concluía que para el año en curso, se podría visibilizar un incremento de 63 millones de profesionales contratados bajo esta modalidad, los cuales se subdividirían por periodicidad en: tiempo completo, habitual y ocasional. En conclusión, los resultados de esta investigación demostraron que el teletrabajo en sí se ha incorporado en el sistema organizativo de las compañías como una herramienta de motivación a los empleados para mejorar los niveles de producción. (Schadler, s.f.)

Otro de los estudios minuciosos que se han planteado en este campo, es aquel denominado “Telework in the European Union” en el que se realiza también un análisis del impacto del teletrabajo a nivel europeo, arrojando los siguientes resultados:

a. A nivel europeo el teleempleo es un fenómeno que se encuentra en crecimiento continuo, tomando en cuenta que este se elevó desde un 5% en el año 2000 a un 7% en 2005, esto referido a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad ocupando un porcentaje mínimo del 25% de su tiempo en estas tareas.

b. En el caso específico de España, el incremento de la adopción del teletrabajo se verifica desde un 2% en el año 2000, hasta un 7% en el año 2005, estadística que comparadas respecto de la Unión Europea, demuestran que España está en un nivel similar a la media europea en lo concerniente a la acogida del teletrabajo.

En otros países, como Colombia, se han presentado varios análisis respecto del incremento de trabajadores en esta modalidad, dentro de los cuales el más afamado es el “Estudio de penetración y percepción del trabajo en Colombia” aquel que fuere presentado por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Telecomunicaciones, la Corporación Colombia Digital y el Centro de Consultoría Nacional, en el que se señaló, entre otros puntos, de acuerdo al Ministerio de Trabajo, que, al cierre del año 2014, Colombia ya mantenía laborando a 39.767 teletrabajadores a nivel nacional, situación que a su vez se incrementó en un 26% desde que se suscribiera el Decreto de Reglamentación del Teletrabajo en el año 2012.

En el caso del Ecuador, el teletrabajo no ha tenido cifras exactas, sin embargo, varios analistas, rescatan que hasta el presente año 2016 solo existe una minoría aproximada del 7% de la población económicamente activa que acepta laborar bajo las condiciones del teleempleo, entendiéndose por este utilizando equipos tecnológicos que permitan obtener resultados inmediatos a distancia.

Entre las empresas ecuatorianas que ofrecen alternativas viables conforme esta tendencia contractual, se encuentra “Cachuelos”, que mediante la creación del sitio web que lleva su nombre, promociona una variedad de opciones para adquirir servicios variados de acuerdo a las especificaciones laborales contenidas en su plantilla. En un principio esta idea operó dentro de un margen controlado de trabajos simples dentro de domicilios u otros lugares, sin embargo, para la actualidad se encuentran desarrollando un sistema electrónico amplio que permita ofrecer servicios más especializados y complejos a distancia, entre los que se encuentran los de recursos humanos y asesoría legal.

1.2 Estructura y Tipos de Teletrabajo

1.2.1 Estructura del Teletrabajo

Autores como Julio Téllez Valdez citando a la Dr. Talía Besga (Besga, 2000) entre otros doctrinarios, rescatan que la estructura del teletrabajo se diferencia de otras modalidades contractuales, a partir de sus elementos, que inciden en la formación de su definición y naturaleza particular, los mismos que consisten en:

1.- Sitio de Trabajo: poca o muchas de las labores encomendadas al trabajador deben realizarse por fuera de las instalaciones de la compañía que lo contratare, estos lugares pueden ser el domicilio familiar del trabajador o en centros especializados para el trabajo virtual cercanos a los hogares de los teletrabajadores, los que son reconocidos como “sattelite office”.

En este aspecto cabe diferenciar que el trabajo a domicilio no es igual al teletrabajo esto en la medida que el primero solo comprende a las actividades o tareas identificadas como artesanales o manuales; y; el segundo a la concepción mostrada basada en el uso de las tecnologías y la necesidad de implementación de normativa moderna para su regulación.

2.- Organización del tiempo de labores: en el teletrabajo las labores irán en consonancia a un horario adaptable a cada trabajador con sus funciones, acorde con el cumplimiento de metas y objetivos de cada empresa, en este punto, corresponde a cada organización en particular adecuar las responsabilidades a las que estarán sometidos sus empleados, en este sentido se planeará una división de labores entre las centrales o filiales de la compañía y los lugares externos en los que el trabajador podrá brindar sus servicios en las mismas condiciones.

3.- Empleo de las tecnologías de información: En este punto se considera que una habilidad particular imprescindible que caracteriza al teletrabajador, es precisamente, el amplio manejo de las “Tecnologías de información y Comunicación” (TIC), en este particular su utilización no solo conlleva el conocimiento de la parte técnica sino de todo lo relativo a las herramientas empleadas en el tratamiento de bases de información, en las cuales se involucra el ámbito informático, el internet y las telecomunicaciones.

1.2.2 Tipos de Teletrabajo

En lo inherente a los tipos o modalidades de teletrabajo, quizás la referencia más clara que he ubicado en este sentido, es aquella acogida en la página web de MIRTI Consortium (Models of Industrial Relations in Telework Innovation) en la cual se explican de forma detallada y más concreta los diferentes tipos de teletrabajo según determinados criterios de aplicación, como lugares de trabajo, tiempo de labores, posición de empleo y formas de ejecución de actividades

El teletrabajador **según el lugar** en que realice sus labores puede acoplarse a las siguientes modalidades:

1.- Teletrabajo en el hogar: bajo esta modalidad el teletrabajador acepta ejercer sus funciones desde la comodidad de su hogar conforme un horario laboral definido expresamente al momento de ser contratado, sin embargo, dicha formalidad no lo convierte en un trabajador a domicilio, siendo que este último debe cumplir con una jornada inflexible y generalmente artesanal de trabajo, mientras que el teletrabajador de este tipo se caracteriza por escoger el horario en que llevará a cabo sus tareas informáticas según las metas u objetivos trazados.

2.- Teletrabajo mixto o telecommuting: en este punto el lugar de trabajo en el que se debe desenvolver el teletrabajador incluye su oficina dentro de la compañía y su domicilio o residencia, el trabajador se ajusta a un horario de labor y le serán provistos por el patrono los equipos electrónicos para rendir sus servicios en cualquiera de los dos ambientes.

3.- Teletrabajo Móvil: el trabajador tiene apertura a laborar desde cualquier punto del mundo, mientras esté conectado con su empresa y clientes a través alguna tecnología de información, entiéndase laptop, teléfono móvil o cualquier otro dispositivo de comunicación que cubra a las necesidades que exija su ejercicio profesional, en este ámbito la conectividad inalámbrica puede ser proporcionada por empresas públicas o auspiciantes de forma gratuita.

4.- Teletrabajo Hotdesking: en este sistema se aplica una idea de trabajo conjunto mediante la creación de espacios físicos para realizar el teletrabajo de forma grupal o en equipos definidos, sometidos a reglas de funcionamiento técnico de los lugares que los acogen, es así que la concurrencia de éstos se propone como servicio masivo con una propuesta de consumo compartido.

5.- Teletrabajo Hotelling: esta modalidad versa en la creación de áreas sociales dentro del ambiente empresarial, adecuadas al empleado que realiza el teletrabajo, es así que un área de la compañía estará apta para servir de base técnica al teletrabajador mientras este se encuentre en dicha oficina y el resto del tiempo podrá generalmente alquilarse, esto último se reconoce como sujetarse al sistema de reservas departamentales.

6.- Teletrabajo por oficinas Satélite: gira en torno a la creación de unidades especializadas de operación empresarial totalmente autosuficientes, situadas muchas veces a gran distancia de la central de una compañía, pueden dedicarse a: evacuar todas las relaciones comerciales a cargo de un grupo de empleados; búsqueda de perfiles de profesionales a contratar por cercanía a sus instalaciones, entre otras actividades.

7.- Teletrabajo en centros de trabajo vecinales: estos se caracterizan por ser instalaciones técnicamente adecuadas para el teletrabajo que se financian bajo un presupuesto compartido entre varias empresas, con el condicionante que deben

situarse cerca del hogar de los teletrabajadores allí empleados, cuentan con conexión informática y red de telecomunicaciones para mantenerse en contacto vía telefónica o por correos electrónicos con sus compañías o clientes.

8.- Teletrabajo en Telecentros o centros de recursos compartidos: en este caso los centros de trabajo creados para los teletrabajadores son proveídos por un tercero, que propone su utilización a profesionales independientes dedicados a esta actividad o a las pequeñas y medianas empresas que no tienen la oportunidad de acceso a una multiplicidad tecnológica.

9.- Telecottage o teletrabajo en “cabaña”: dentro de las variedades de telecentros, existen los Telecottage que se ubican solo en sectores rurales para desarrollar tareas relacionadas con zonas urbanas, dentro de su equipamiento, encontramos faxes, módems, equipos de videoconferencia entre otros, algunos son instaurados por aportes locales o privados, no se dedican a ser motores comerciales sino más bien eminentemente sociales.

10.- Oficinas virtuales: bajo esta perspectiva una organización laboral es totalmente descentralizada, puesto que su personal puede estar repartido en cualquier parte del mundo y se acoge a una red de telecomunicaciones de oficina en donde se encuentre, puesto que, no tienen oficinas centrales de operación.

Conforme el sitio web de “Management Technology Associates” (Management Technology Associates INC., 2016), asociación de renombre que presta todo tipo de servicios de asistencia de ingeniería y técnica-informática a programas militares y espaciales de los Estados Unidos de America, existe una clasificación importante de teletrabajadores **según el tiempo** que empleen para sus labores:

a. Teletrabajadores marginales: son trabajadores que se les impide ser considerados estrictamente como teletrabajadores por sus horarios semejantes a la jornada laboral normal, así como, la carencia de equipos electrónicos suficientes para desempeñar su labor en el hogar, por lo general combinan su teleempleo por lo general con un trabajo tradicional.

b. Teletrabajadores sustanciales: estos trabajadores realizan sus actividades de forma regular y constante, por tanto siempre conservan una labor

dividida entre hogar y sede principal en oficina, estos se encuentran equipados de tecnología en sus hogares solo en un nivel de normal y algo superior, cubren necesidades como proveedor de servicios de teletrabajo.

c. Teletrabajadores Primarios: en este caso estos teletrabajadores se entregan totalmente a la realización de sus tareas y objetivos, por consiguiente, exclusivamente laboran bajo esta modalidad sin recurrir a otros trabajos y con la tecnología adecuada y suficiente para desempeñarse en su hogar y en casos aislados ir a su oficina central.

En cuanto **al estatus o posición de empleo** en la que se encuentren los teletrabajadores, se establece la existencia de:

Teletrabajadores por cuenta ajena o tele-empleados: en esta medida el contrato de trabajo del teletrabajador dispone la realización de sus labores en el hogar y en las oficinas de la compañía.

Teletrabajadores autónomos: el teletrabajador voluntariamente decide contratar realizando sus labores solo en casa, esta relación contractual se registrará por actividades dirigidas mediante red.

En cuanto a la agrupación o solitud de los teletrabajadores para laborar también se dilucidan dos formas de labor:

1. Teletrabajo individual: incluye el trabajo realizado por una sola persona utilizando el tiempo parcial en el hogar, para procurar resultados, respecto de una única compañía; la labor realizada únicamente en casa a ser evacuado para una única compañía; el trabajo realizado en el hogar bajo entrega de resultados a una multiplicidad de organizaciones; y; el teletrabajo móvil cualquiera sea el campo al que se dirijan sus proyectos.

2. Teletrabajo colectivo: esta forma grupal cooperativa incluye la redistribución de las actividades de soporte empresarial, delegando el teleempleo a trabajadores en algunos países; la subcontratación de las actividades de teletrabajo para colaboración de gestión y la conformación de grupos de trabajo para efectuar un sistema de colaboración de teletrabajadores dentro de una misma organización.

En este margen cabe recalcar que en el ámbito nacional los distintos de tipos de teletrabajo se reconocen por lo general más bien conforme un criterio de mayor “semejanza” al teleempleo, como por ejemplo los casos de las empresas distribuidoras de artículos cosméticos o venta de ropa por catálogo o servicios informáticos a domicilio, sin embargo, en estos solo median el uso de tecnologías, horarios flexibles y control mínimo, lo que no los convierte en teletrabajo.

1.2.3 El teletrabajo en el mundo empresarial

El teletrabajo a nivel empresarial en los últimos años ha tomado vital importancia, esto debido a que representa una modalidad contractual de transformación, es así que en las sociedades más evolucionadas se ha dado cabida a la innovación que presenta la misma, en base al análisis de ventajas y desventajas de acogida de la figura del teletrabajo.

Ventajas Empresariales: Entre algunas de las ventajas organizacionales de la incorporación del teletrabajo encontramos las siguientes:

1. Incremento de producción acorde a metas: en esta medida recordemos que al teletrabajador no se le brinda un seguimiento regular y personalizado como a otros empleados, de tal manera que deberán someterse al régimen de cumplimiento de planes, proyectos o formulación de soluciones a modo de objetivos y metas contundentes en períodos de tiempo bien definidos, lo que conllevara una mayor productividad de los teletrabajadores.

2. Incorporación de profesionales de alta categoría: para brindar un servicio mucho más calificado a la clientela de la organización, el teletrabajo incorpora a profesionales especializados en diversas áreas a la compañía, bien sean extranjeros u oriundos de otras localidades lejanas u ocupaciones laborales adicionales.

3. Amplitud para modificación de horarios laborales por el empresario: en este sentido a causa que el teletrabajador va cumpliendo sus metas dentro de períodos convenidos con el empleador, da la oportunidad a este último que pueda contar con asistencia laboral fuera de la jornada tradicional de trabajo sin evacuar pagos a dichos empleados por horas extraordinarias.

4. Reducción de costos de implementación de oficinas tradicionales: resultaría al menos un 50% más económico incorporar a un teletrabajador a una empresa, considerando que este puede valerse en su mayoría de equipos informáticos que poseía la compañía antes de su ingreso o en su defecto de aquellos de uso de personal negociando costos de su adquisición, evitando así que la organización realice grandes desembolsos para habilitar un ambiente para un teleempleado.

5. Expansión geográfica y económica empresarial: aprovechando que los teletrabajadores mantienen sus resultados a distancia, cada uno de estos puede ser situado en puntos estratégicos de labor para alcanzar los mercados y presencia física que la compañía decidiera en varias localidades o países, lo que aseguraría mayor prestigio en ubicación y operaciones económicas conforme el nivel de producción fijado.

Desventajas Empresariales: en otro aspecto el teletrabajo también presenta ciertos puntos débiles de aplicación, que no siendo menos importantes, deben ser reconocidos al momento de contratar a un teletrabajador.

1.- Posible disminución del rendimiento del teletrabajador cuando no se realizare el costo de control en la gestión de sus resultados: el desempeño del teletrabajador puede presentar decrecimiento, en la medida que no se monitoree la gestión o proceso de obtención de las metas y objetivos que le fueren fijados por su empleador, control, que a su vez, genera un costo empresarial que en ocasiones puede superar al valor pagado y dispuesto por el patrono para mantener a un teletrabajador laborando para su compañía.

2.- Probable pérdida de ordenamiento jerárquico entre empleados: en efecto cuando se acoge a varios teletrabajadores dentro de una empresa es complicado establecer jerarquías entre éstos, debido a que muchas veces conforme la independencia de sus funciones pasan a considerarse sus propios reguladores de trabajo.

3.- Planteamiento de ajuste de compensaciones entre las remuneraciones de los trabajadores y los costos asumidos para mantener su cargo: dentro de este aspecto se toma en consideración todos los costos asumidos

por el empresario para brindar la oportunidad al teletrabajador de laborar eficazmente por su compañía, estos valores son cotejados respecto de la remuneración que va a recibir por el trabajador esta última suele ser inferior, igual o superior a los citados costos.

4.- Posible existencia de conflictos de reserva empresarial por el acceso de los teletrabajadores a las bases de datos de sus compañías: el teletrabajador por sus funciones deberá manejar información variada de las actividades realizadas por la compañía que lo contratare, por tal razón, pueden ocurrir eventos en los que hagan uso incorrecto o ilegal de ésta, lo que se presenta como una posibilidad desde el momento que no se aplicare la supervisión administrativa correcta.

Dentro de las ventajas y desventajas de la aplicación del teletrabajo en el mundo empresarial se vislumbran algunos puntos importantes, por ejemplo, la amplitud de mercado laboral dando la oportunidad al cliente de negociar con empresas que le brinden servicios a distancia; y; las situaciones incómodas producidas en el teletrabajador por falta de identificación empresarial y la previsión de cargas económicas-tecnológicas suficientes. No obstante si en la legislación ecuatoriana se contemplaren políticas públicas acorde a estos posibles conflictos, estos perderían importancia para el sector privado, puesto que, se podría enmarcar un diálogo de flexibilidad laboral en el sentido expuesto.

2. Marco Jurídico Nacional e Internacional aplicable al Teletrabajo

Una vez resaltadas todas las características, estructura y modalidades del teletrabajo, es preciso recoger la normativa legal y la jurisprudencia desarrollada conforme a esta modalidad contractual.

2.1. Legislación y Jurisprudencia relacionada

En Colombia la modalidad del teletrabajo se regula al amparo de la Ley No. 1221 expedida en el año 2008, la cual se rige en aplicación por el decreto No. 884 dictado en el año 2012. El decreto en cuestión se dictó para establecer los lineamientos sobre los cuales las empresas públicas y privadas deben implementar el teletrabajo en sus estructuras organizativas, bajo un criterio jurídico estricto.

En el caso de las organizaciones privadas, por ejemplo la compañía o empresa contratante puede ofrecerle al trabajador tradicional que labore como teletrabajador, mediante una solicitud que deberá ser aceptada o rechazada; y; la modificación de los reglamentos internos de trabajo con el objetivo de regular de mejor manera los derechos y obligaciones de sujeción a este tipo de empleados. En las compañías públicas se dispone la creación de un instructivo de funciones y competencias solo para los teletrabajadores, el que se soportará en una resolución debidamente emitida en la que se admita el teletrabajo como modalidad contractual y se procura la afiliación del teletrabajador.

En España existe una amplia normatividad relacionada con el teletrabajo, entre las que consta el Real Decreto-ley 2/2012, dictado el 10 de febrero del año 2012, con el objetivo de innovar el ámbito comercial y establecer los primeros lineamientos en los que se debiera practicar el teletrabajo fuera de oficina o a distancia. En ciertos casos este prevé que inclusive que los teletrabajadores deben ser informados por su autoridad laboral sobre los ofrecimientos de ejercer su cargo en un centro especializado para aquello (telecentros).

En la Ley Peruana No. 30036 señala disposiciones que rigen para el teletrabajador, que debieren observarse para su desempeño profesional: a. Los teletrabajadores y los prestadores de servicios deben diferenciarse al momento como trabajadores. b. La firma de los contratos, resoluciones de acogida, nombramientos o anexos por los cuales se admita la creación de un puesto de trabajo bajo la modalidad del teletrabajo o el cambio de presencia física a virtual, debe ser aceptada por el empleado.

Un caso clarificado de protección a los teletrabajadores y acogida de estos como empleados enraizados con derechos, es aquel que deviene de la sentencia C-337/11 dictada por la Corte Constitucional Colombiana, en la cual Juan Carlos Cortés González presenta una acción de inconstitucionalidad, rescatando que se habría violentado las garantías laborales que devienen de la normativa vigente del sistema de seguridad social que cubre a los trabajadores, esto, en la medida que los teletrabajadores no se encontraban cubiertos por el beneficio de “subsidio familiar”. Adicionalmente, el accionante destaca que la omisión legal de amparo a este tipo de servidores violenta principalmente su derecho al trabajo y a la seguridad social.

Por consiguiente, la Corte declara la exequibilidad condicionada de la norma vigente especificada en la presentación de la acción de inconstitucionalidad, consideran que la norma no es inconstitucional siempre y cuando se observe el subsidio familiar para los teletrabajadores. Además recalca que es importante que el teletrabajo sea protegido jurídicamente en todas sus formas, puesto que, representa una oportunidad de generación de empleo y debe motivarse fundamentalmente mediante políticas de socialización que abran las puertas a su incremento nacional.

2.2. Análisis diferenciado entre el contrato de teletrabajo y el contrato de prestación de servicios civiles a distancia

Como he examinado en algunas legislaciones y dentro de la estructura de la figura del teletrabajo los trabajadores que se ajustan a esta modalidad pueden firmar acuerdos de teletrabajo, amparados en leyes relacionadas, sin embargo, existen otra clase de asesores o prestadores de servicios tecnológicos que contratan con empresarios interesados en el fruto de su labor.

Por consiguiente, es relevante destacar que el hecho que un individuo reciba un honorario y realice continuas visitas de asesoría a la empresa que requiere sus habilidades informáticas y trabaje en su domicilio en ciertas ocasiones no lo convierte en un teletrabajador.

A propósito de aquello, el Tribunal Español en sentencia de fecha 13 de enero de 1998, a motivo de la resolución de un recurso de suplicación, dilucidando la naturaleza jurídica la prestación o arrendamiento de servicios civiles y el teletrabajo, destaca que, en el caso del primero, no existe el elemento de subordinación del asesor o prestador hacia el empresario que lo contratare porque trabaja por cuenta propia y solo por resultados, lo que lo diferencia ampliamente del segundo, puesto que la situación del teletrabajador está definida por la relación de dependencia que emerge del contrato laboral, brindándole estabilidad e incorporación en el seno de una empresa.

Correlativamente a lo anterior, cabe precisar que el teletrabajador debe ajustarse a un horario que pese a su flexibilidad no contempla un carácter autónomo y libre, tanto es así que, se le otorga el reconocimiento de derechos laborales de rango constitucional, como lo son el derecho a la afiliación y al reconocimiento de

una remuneración justa y equivalente al ejercicio de su trabajo, teniendo en cuenta este pago por ende estará sujeto a un criterio de un sueldo básico unificado.

Por su parte, otra de las diferencias entre el teletrabajador y el prestador de servicios informáticos o tecnológicos a distancias versa en que al teletrabajador el patrono debe proporcionarle todo el equipamiento necesario para rendimiento de sus actividades, lo que en el caso del prestador no sucede, puesto que, este deberá conseguir sus metas o resultados bajo el uso de sus herramientas profesionales, puesto que, el empresario que lo contratare solo está pendiente de aquel beneficio posterior conseguido luego de su gestión.

Por consiguiente, más allá de que al prestador de servicios lo rija la legislación civil y al teletrabajador el marco laboral, las relaciones de estos con el empresario o la organización a la que respondieren son esencialmente distintas y por ende conllevan un tratamiento absolutamente diferenciado.

3. Determinación de la necesidad normativa nacional de reconocimiento del teletrabajo

En el Código de Trabajo vigente, dentro del Art. 1, se señala efectivamente la regulación laboral general aplicada a todo empleado que labore bajo las diversas modalidades y condiciones contractuales de labor conocidas, servicios civiles, de medio tiempo, plazo fijo, entre otros; y; se puede colegir que conforme a esta norma se da apertura al teletrabajo, sin embargo, aun así no se vislumbra un camino o sendero centrado en la legislación laboral en el que se reconozcan derechos y obligaciones a los trabajadores que operen bajo el teleempleo.

Por otra parte, la Constitución del Ecuador consagra una cantidad de principios y derechos en el que se brinda acogida al teletrabajo. En el Art. 325, por ejemplo, se dispone el reconocimiento del derecho al trabajo que abarca la forma autónoma de laborar, mismo que debe ser respetado como garantía constitucional conforme el Art.11 numeral 9 de la Carta Magna. El teleempleo, entonces, como modalidad contractual se entiende como correlativo al derecho de uso de las tecnologías según lo dispuesto en el Art.16 numeral 2 de la Constitución, en cuanto a la universalidad de sus diversos fines implícitos. Dentro de este punto la utilización

de los dispositivos electrónicos, se podría aplica a la inclusión de grupos vulnerables de la sociedad, entre los que se encuentran: 1) Las personas mayores que puedan laborar en la medida del aporte esencial de su experiencia a las compañías que los contrataren en base a su capacitación integral. 2) Las personas con capacidades especiales que bajo la creación de políticas públicas de igualdad de oportunidades puedan generar producción laboral y obtener prestigio en múltiples áreas del mundo empresarial.

En otro ámbito, dentro de los proyectos más importantes de teletrabajo presentados, tenemos: el Frente Unitario de Trabajadores que estableció una propuesta de inclusión de “Otras formas de trabajo”; y; a nivel legislativo, se sugirió formalmente la creación de un Código Orgánico de Relaciones Laborales en el que se incorpore bajo la perspectiva de creación de un capítulo tercero nuevas formas de empleo, proyecto que en una de sus etapas fue promovido por el Ex Ministro de Relaciones Laborales Carlos Marx Carrasco, que regule especialmente las relaciones entre teletrabajador y empresario, el cual debiere ser denominado “Regímenes Especiales de Trabajo”, mismo que fue archivado por el actual gobierno.

Por tanto, como lo he detallado en múltiples secciones pertinentes del presente trabajo, el teletrabajo como analizamos con antelación ha sido reconocido ampliamente a nivel mundial, con regulación específica. No obstante, hasta la fecha en Ecuador, lamentablemente no se ha declarado aun la admisión expresa de un marco jurídico vigente concebido para los teletrabajadores, cuando es realmente importante dar apertura a esta realidad social.

3.1. Propuesta reformativa al Código Laboral, referida a la regulación del teleempleo

Siendo consecuente con la realidad expuesta, a criterio personal el teletrabajo debería ser regulado en un capítulo especial dentro del Código de Trabajo, bajo la denominación “Otras modalidades de trabajo”, mismo que contendrá los siguientes puntos:

OTRAS MODALIDADES DE TRABAJO

TELETRABAJO

Art. Innumerado 1.- Del teletrabajo.- Se reconoce como teletrabajo o teleempleo aquel que se realiza por el trabajador que acepta el cumplimiento y recepción de disposiciones laborales basadas en la realización de metas, objetivos, planes y proyectos mediante la utilización de las tecnologías de información y comunicación.

“Art. Innumerado 2.- De los Teletrabajadores.- El teletrabajador podrá sugerir al empleador que lo contratara bajo la modalidad del teletrabajo desde el inicio de su actividad laboral, o en el transcurso de la misma, siempre y cuando se garantice su estabilidad desde la firma del contrato de trabajo hasta la su salida de la compañía como trabajador tradicional o virtual.

En cuanto a las tecnologías de información y comunicación utilizadas por el teletrabajador para su labor, deberán ser proveídas de forma exclusiva por el empleador.

El empleado sujeto a esta modalidad deberá procurar la presentación de informes de labores conforme la disposición del empleador, en proporción a la capacidad, habilidad y términos que se consideraren comúnmente prudentiales para la culminación de actividades del teletrabajador.

La remuneración de este tipo de trabajador tendrá como base el sueldo básico unificado en consideración de las actividades que ejecutare.

Art. Innumerado 3.- Del contrato de trabajo.- El contrato de teletrabajo deberá contener los requisitos formales aplicables a cualquier contrato de trabajo.

No obstante, el contrato de teletrabajo contendrá especificaciones exclusivas referidas a las condiciones laborales a las que se somete el trabajador de su clase, entre las cuales constará: costo de equipamiento tecnológico asumido por el empleador; participación mínima en el ambiente empresarial que lo acogiere; horario de trabajo acorde a sus propósitos, este no deberá exceder de la jornada laboral común a menos que el teletrabajador lo acordare; rendimientos de avances dentro del trabajo a los superiores jerárquicos mediante informes fechados y aprobados.

En el contrato en cuestión se estipulará la cláusula pertinente de confidencialidad laboral, que tuviere como única finalidad evitar que la información

electrónica y/o cualquier dato obtenido por el teletrabajador en el ejercicio de sus funciones pueda ser revelado cualquier tercero sin autorización expresa.

Art. Innumerado 4.- Registro de empleadores y teletrabajadores.- Para efectos de este capítulo se observará un registro consolidado de base de datos a cargo del Ministerio de Trabajo, en el que se señale principalmente los empleadores que hayan acogido a la modalidad de teletrabajo y por ende los empleados que se sujetaren a ella.

No obstante, lo establecido en el primer inciso de este artículo, cada empleador deberá contar con un registro particular en el que constaren los teletrabajadores que laboren en su organización, si fuere el caso, éstos deberán contener por lo menos la descripción de las partes contratantes, la provisión detallada del equipo tecnológico entregado al empleado para realizar sus labores, la fecha de ingreso del empleado y la remuneración que fuere percibida por éste.

Art. Innumerado 5.- Supervisión de la autoridad competente.- La Inspectoría de trabajo, podrá realizar la supervisión de las condiciones en las que se realice el teletrabajo dentro de una compañía, tanto en lo relativo al cumplimiento las formalidades exigidas por ley para la incorporación del teletrabajador como en la calificación de aptitud del espacio físico adecuado que requiere el empleado para realizar sus funciones.

La calificación de aptitud del espacio físico necesario para el correcto desenvolvimiento del teletrabajador se realizará bajo un criterio razonable de limpieza y ventilación del lugar en cuestión; y; al margen del respeto de la intimidad del trabajador en caso de desenvolverse en su domicilio o residencia.

Art. Innumerado 8. Reglamento Interno de Trabajo.- Para una mejor aplicación de las reglas que rigen el teletrabajo, toda organización que contratare a un teletrabajador deberá incorporar en su reglamento interno de trabajo, una sección dedicada a los teletrabajadores, sin menoscabo de cumplir lo señalado el Reglamento de Teletrabajo expedido al amparo de este capítulo.

CONCLUSIONES

El teletrabajo o teleempleo se caracteriza como aquella forma de laborar en la cual el trabajador decide desarrollar y culminar sus proyectos en la comodidad de su hogar o en lugares distinto de la oficina para la que trabaja, lo que se ve efectivizado mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación, y, sitúa a la interconexión constante como la herramienta principal para mostrar resultados a su empleador y acercarse a múltiples negociaciones telemáticas.

Por su parte, la existencia y multiplicidad de los tipos de teletrabajo responde a aspectos económicos, sociales y comerciales, que bien dirigidos tanto en el campo privado como en el público representan grandes ventajas para el desarrollo y crecimiento a nivel mundial, lo que no se debe desperdiciar por puntos frágiles de aplicación del teletrabajo subsanables con políticas administrativas.

En el ámbito de la legislación internacional del teleempleo, me he percatado que existe un ambiente comprometido y prometedor en la creación y modernización de las normas que precautelen las condiciones en las que surge esta modalidad de trabajo, es así que la ley Colombiana dispone Acuerdos de teletrabajo que recogen la necesidad del teletrabajador de cumplir con su cometido bajo cierta programación horaria diferenciada; y; en España mediante el carácter vinculante de la normativa pública se propugna la socialización y el incremento de la existencia de telecentros.

En el Ecuador más allá de precautelarse a rango constitucional el derecho al trabajo, bajo las formas o modalidades que de este deviniere en consonancia con los demás principios y garantías que se establecen en la misma Carta Magna, no se ha realizado un análisis legislativo profundo para determinar el marco jurídico al que se encuentran sujetos los teletrabajadores, hasta ahora el debate jurídico en torno a ello, solo girado en torno a propuestas bien argumentadas sin acciones firmes, determinantes e inclusivas tomadas por las autoridades competentes, lo que resulta preocupante, tomando en cuenta que el teleempleo existe en el Ecuador pero hasta hora es eminentemente violentado.

REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente. (2005). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Besga, T. (11 de 2000). *Delitos Informáticos*. Obtenido de <http://www.delitosinformaticos.com/trabajos/teletrabajo.htm>
- Bilbao Guarderas, C. A. (Diciembre de 2013). *Estudio Legal Doctrinario de Teletrabajo en los sectores público y privado y propuesta de su implementación en la legislación Ecuatoriana*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7008/13.J01.001703.pdf?sequence=4>
- Congreso Nacional. (s.f.). *Código de Trabajo*. Obtenido de <http://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/04/Codigo-de-trabajo.pdf>
- Management Technology Associates INC. (17 de 08 de 2016). *MTA, INC*. Obtenido de <http://www.mta-inc.com/about>
- Pacheco, M. (2010). (F. d. Jurisprudencia-Cuenca, Ed.) Obtenido de Análisis sobre la aplicabilidad del teletrabajo en la legislación ecuatoriana: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2648/1/tm4336.pdf>
- Pasco Cosmópolis, M., Arias Perez, A. M., Perez García, M., Jaramillo Jassir, J., Vergara, J. R., Valdez Sánchez, G. G., . . . Jimenez Diaz, E. (2009). *El derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. (págs. 87-92). Bogotá: Universidad del Rosario.
- Schadler, T. (s.f.). Recuperado el 11 de marzo de 2009, de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2015/ibm.html>
- Valdez, F. G. (2016). *Contrato de Trabajo* (págs. 545-554). Lima: Adrus D&L Editores S.A.C..



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Salavarría Avilés, Lissette Marcela** con C.C: # **0930540067** autor/a del trabajo de titulación: **Proyecto de Reforma al Código de Trabajo en relación a la modalidad contractual denominada “Teletrabajo”** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

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

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

Guayaquil, **26 de agosto del 2016**

f. _____

Nombre: **Salavarría Avilés, Lissette Marcela**

C.C: **0930540067**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Proyecto de Reforma al Código de Trabajo en relación a la modalidad contractual denominada "Teletrabajo"		
AUTOR(ES)	Lissette Marcela, Salavarría Avilés		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	David Sebastián, Vergara Solís		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de agosto de 2016	No. DE PÁGINAS:	28
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Informático, Derecho laboral, Derecho Constitucional.		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	TELEMPLEO, TELETRABAJADOR, MODALIDAD CONTRACTUAL, TRABAJO A DOMICILIO, JORNADA LABORAL, HORARIO.		

RESUMEN/ABSTRACT: El presente trabajo abarca un estudio consolidado sobre la modalidad contractual de teletrabajo, partiendo de la definición del teleempleo como una forma de labor realizada por fuera de la oficina tradicional conservando el uso constante de tecnologías de información y comunicación, cuyo objeto es rendir resultados a empresarios y clientes de acuerdo a metas más eficaces. Con respecto a la regulación de esta figura jurídica se trae a colación legislación internacional recogida tanto en países europeos como de América Latina, mismos que subrayan sus particularidades, acogiendo criterios uniformes, como por ejemplo, su reconocimiento devenido del derecho constitucional a laborar con las debidas garantías y su diferenciación con el contrato de prestación de servicios civiles a distancia. Correlativamente, el autor plantea un análisis reflexivo de la incorporación del teletrabajo a la normativa nacional en base a varios razonamientos jurídicos concluyentes, los que son considerados como elementos neurálgicos para el planteamiento de una breve y significativa reforma al código laboral ecuatoriano en este sentido.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:+593-4-2020198	E-mail: abglissette.salavarria@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso De Wright, Maritza	
	Teléfono: +593-994602774	
	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):	