PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS

ESTUDIO LEGAL Y DOCTRINARIO DEL TELETRABAJO EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO Y PROPUESTA DE SU IMPLEMENTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

CRISTINA ALEXANDRA GUARDERAS BILBAO

DIRECTOR: DR. JULIO MIGUEL MICHELENA AYALA

QUITO, DICIEMBRE 2013

A Dios y a mis padres; a Dios, por guiar mis pasos dándome la fortaleza y sabiduría necesaria y, a mis padres, por todo su esfuerzo, apoyo y sacrificio que realizaron para que culmine este ciclo de mi vida.

Agradezco a mi director de tesis el Dr. Julio Michelena por sustentarme con sus grandes conocimientos y su solidaridad siempre imprescindible.

RESUMEN

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

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

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

ÍNDICE

ESTUDIO LEGAL Y DOCTRINARIO DEL TELETRABAJO EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO Y PROPUESTA DE SU IMPLEMENTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

ÍNDICE ***PÁGINA***

Introducción…….1

CAPITULO I

EL TELETRABAJO

1.1.Definición……..... 4

1.2.Características……...…….....6

1.2.1. Localización…….....6

1.2.1.1. Formas de teletrabajo dependiendo del lugar……..…….....7

1.2.1.1.1. Domicilio del trabajador/servidor público o parte de su tiempo en el centro de trabajo….....7

1.2.1.1.2. Telecentros…….....8

1.2.1.1.3. Oficinas Satélites o estratégicas……...…….....9

1.2.1.1.4. Móvil o nómada……....9

1.2.2. Tecnología…….....10

1.2.3. Organización…….....11

1.3. Naturaleza Jurídica……...…….....11

1.3.1. Convenio……12

1.3.2. Prestación de servicios……..……..13

1.3.3. Subordinación…….13
1.3.4. Remuneración…….14

1.4. Principios de Teletrabajo…….……..15
1.4.1. Principio de voluntariedad…….....16
1.4.2. Principio de reversibilidad……..16
1.4.3. Principio de la no discriminación……17
1.4.4. Principio de la confidencialidad…….……18
1.4.5. Principio de rentabilidad……... 18

1.5. Otras modalidades……..19

1.6. Ventajas y desventajas del teletrabajo……..20
1.6.1. Ventajas……. 20
1.6.1.1. Para el teletrabajador……..20
1.6.1.1.1. No existe la necesidad de trasladarse al lugar de trabajo…….…...20
1.6.1.1.2. Flexibilidad…….21
1.6.1.1.3. Permite tener más de un empleo…….21
16.1.1.4. Mayor calidad de vida…….21
1.6.1.2. Para la empresa……...22
1.6.1.2.1. Reducción de costes……22
1.6.1.2.2. Aumento de productividad…….22
1.6.1.2.3. Posibles ventajas fiscales……22
1.6.1.2.4. Mayor flexibilidad……..23
1.6.1.3. Para la sociedad……..23
1.6.1.3.1. Mujeres embarazadas, jóvenes y discapacitados……....23
1.6.1.3.2. Desarrollo de zonas rurales…….24
1.6.1.3.3. Integración de grupos de difícil inserción laboral……. 24
1.6.1.3.4. Mejora el ambiente…….…24
1.6.2. Desventajas……...25
1.6.2.1. Para el teletrabajador……..……25
1.6.2.1.1. Carga de trabajo por parte del empleador……...25
1.6.2.1.2. Aislamiento…….....25

1.6.2.1.3. Dificultades del trabajador/servidor público para adaptarse al modelo……26
1.6.2.2. Para la empresa…….. 26
1.6.2.2.1. Disminución del control sobre su trabajador/servidor público…...26
1.6.2.2.2. Abuso por parte del trabajador/servidor público……27
1.6.2.2.3. Implica nuevos costos…….27
1.6.2.2.4. Disminución de confidencialidad en la información……... .27
1.6.2.2.5. Ausencia de equipo…….28

CAPITULO II

El TELETRABAJO EN OTRAS LEGISLACIONES

2.1. Unión Europea……...29
2.1.1. Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo……..31
2.1.1.1. Contrato de los teletrabajadores……31
2.1.1.2. Igualdad entre los teletrabajadores y los trabajadores de oficina……..32
2.1.1.3. Higiene y seguridad social…….33
2.1.1.4. Intimidad……...35
2.1.1.5. Protección de datos y confidencialidad…….36
2.1.1.6. Equipos informáticos…….36
2.1.1.7. Software……37
2.1.1.7.1. Off-line……....37
2.1.1.7.2. One way line……....37
2.1.1.7.3.On line……..37
2.1.1.8. Remuneración……....38
2.1.1.9. Flexibilidad de la jornada……...39
2.1.1.10. Gastos……...39

2.2. Argentina…….40
2.2.1. Propuestas del teletrabajo en la legislación Argentina…….43
2.2.1.1. Contrato de los teletrabajadores……43
2.2.1.2. Registro de teletrabajadores……..44

2.2.1.3. Igualdad entre los teletrabajadores y los trabajadores de oficina……..44
2.2.1.4. Higiene y seguridad social…….45
2.2.1.5. Sistemas de control y derecho a la intimidad……45
2.2.1.6. Protección de datos y confidencialidad……45
2.2.1.7. Equipos informáticos……46
2.2.1.8. Software……....47
2.2.1.9. Gastos……....47
2.2.1.10. Remuneración y jornadas laborales de los teletrabajadores……..48
2.2.1.11. Proyectos y capacitación……...48
2.2.2. Red de teletrabajo y beneficios tributarios……...49

2.3. Colombia…….51
2.3.1. Ley de Teletrabajo en Colombia……...54
2.3.1.1. Contrato de los teletrabajadores……54
2.3.1.2. Registro de teletrabajadores……..54
2.3.1.3. Igualdad entre los teletrabajadores y los trabajadores de oficina……..55
2.3.1.4. Higiene y seguridad social…….55
2.3.1.5. Afiliación al sistema de seguridad social integral e intimidad……..55
2.3.1.6. Protección de datos y confidencialidad……56
2.3.1.7. Equipos informáticos…….56
2.3.1.8. Software……57
2.3.1.9. Remuneración y jornadas laborales de los teletrabajadores……..57
2.3.2. Sector público y privado……...58
2.3.3.Red nacional de fomento de teletrabajo y beneficios tributarios……...60

CAPÍTULO III
PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

3.1. Análisis del Proyecto de Código Orgánico del Trabajo FUT-2012……63
3.2. Contenido de la propuesta…….69
3.2.1. Reformas al Código de Trabajo para implementar el teletrabajo……..69

3.2.2. Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público para implementar el teletrabajo……..…….....75

3.3. Sugerencias metodológicas para su ejecución……...……...80

3.4. Modelos…….81

3.4.1. Contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo (sector privado)…….81

3.4.2. Solicitud de reversibilidad…..……...86

3.4.3. Modelo de acción de personal……..…….87

3.4.4. Contrato ocasional bajo la modalidad de teletrabajo (sector público)……...88

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES……..93

BIBLIOGRAFÍA……...98

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

Con este propósito, en el primer capítulo, a manera de generalidades, se abordará la definición del teletrabajo. En él se identificará sus características, la naturaleza jurídica, los principios específicos que la rigen, los elementos, modalidades que las asemejan o

distinguen a las formas de trabajos tradicionales y establecer respecto a ellas sus ventajas y desventajas.

Enel capítulo segundo de la presente disertación, se comparará legislaciones de dos países que han adoptado el teletrabajo. Así, los países europeos que han firmado el Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo y Colombia con su propia ley. Por otro lado, se examinarán también las propuestas que han surgido en Argentina para la regulación de esta modalidad, como elementos a considerar para una clara y precisa regulación en el Ecuador.

En el tercer capítulo,en primer término se analiza la evolución y las propuestas que han surgido en cuanto al tema en nuestro país, consecuentemente al análisis de esta investigación, se describiráy se formulará la propuesta de ley en los ámbitos laborales privado y público, además de dar sugerencias metodológicas para su ejecución yen último lugar se elaborará modelos de contratos en los distintos sectores a manera de una guía práctica.

Finalmente, como resultado de la investigación se encontrarán las conclusiones a las que he llagado, sin dejar de lado varias recomendaciones que se deberán tomar en cuenta previa a la implementación del teletrabajo y a la elaboración de un marco regulatorio.

CAPÍTULO I
EL TELETRABAJO

Al teletrabajo se le ha ido dando cada vez más importancia, pues, ha evolucionado simultáneamente con los profundos cambios tecnológicos que se han desarrollado con gran intensidad en las últimas décadas.

Etimológicamente el término teletrabajo procede de *"la unión de la palabra griega 'tele', usada como prefijo que significa "lejos", y de 'trabajo', que es la acción de "trabajar"; palabra latina (tripaliare de tripálium, instrumento de tortura) que significa: realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo".*[1]

También se lo conoce con otros términos: trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remoteworking), trabajo flexible (flexible working) o simplemente teleworking; éste último término creado por Robert Weiner en los años sesenta y tomado con éxito por la Unión Europea que pone énfasis en el trabajo a distancia utilizando exhaustivamente las Tecnologías de la Información y la Comunicación –TICs-[2].

Posteriormente,en 1973, en Estados Unidos, Jack Nilles[3] introdujo por primera vez el concepto "telecommuting" al considerar los descomunales precios del crudo y la crisis del petróleo que surgió en su país, pues de esta manera, se podía ahorrar consumo en transportación y reducir la contaminación.

Al momento de incorporarse el teletrabajo al mundo laboral, aquel se aplicó sólo a empresas específicas y al ámbito académico ya que, para ese entonces, la tecnología no estaba suficientemente desarrollada como en la actualidad; sin embargo, para los años 80 y

[1]Nicolosi Alejandra. Informe sobre el Teletrabajo. Internet. www.caminandoutopias.org.ar/tesis/MonografiaTeletrabajo.pdf. Acceso:03 de julio 2013.
[2]"Conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética". Varios autores. Formación de técnicos e investigadores en tecnologías de la información. Madrid,Ed. Fundesco. 1986.
[3]El padre del teletrabajo y jefe de Jala Internacional, filósofo y un antiguo investigador de la Nasa. Mieres Antonio y Eduardo A. Gotch. Jala Internacional. Internet. http://www.jala.com/latinamerica.php. Acceso: 4 de Julio 2013.

90 se crearon planes pilotos e incluso en la Comunidad Europea se publicó el Libro Blanco (decisivo para el impulso al teletrabajo).

Por tanto, puede afirmarse que en el siglo XXI nace una "Revolución Digital" que hace factible que varios países aprovecharan la oportunidad que ofrece la tecnología, dando paso así, al teletrabajo como una nueva modalidad que se puede implementar en los sectores público y privado.

1.1. DEFINICIÓN.

El teletrabajo, aparece entonces, como la traducción de "telecommuting"; que se refiere a *"enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo".*[4]

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

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

Mike Gray, Noel Hodson, Gil Gordon definen al teletrabajo como:

> *Una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante todo o parte del horario laboral. Implica el uso permanente de telecomunicación para el contacto entre la empresa y el trabajador*[5].

Asimismo, Javier Thibault Aranda considera que es una *"forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación".*[6]

[4]Nilles Jack citado Nicolosí Ob. Cit. Acceso:03 de julio 2013.
[5]Gray Mike, Hodson Noel, Gordon Gil. El teletrabajo, Madrid-España, Editorial Fundación Universidad,año 1995.
[6]ThibautAranada Javier, El teletrabajo. Análisis Jurídico-laboral, , Madrid –España, CES 2001, p. 32

Por su parte, Julio Armando Grisoli lo describe como:

> *Aquel fenómeno que consiste en la realización de cierto tipo de trabajos sin la presencia física del empleador, por parte del personal a su cargo, que se mantienenen contacto con él mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC´s-*[7].

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

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

> *Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones de las instituciones del sector público, -siempre que las necesidades del servicio lo permitan- en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral de forma parcial o total desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, en atención al cliente, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos.*[8]

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

> *Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación- TIC- para el contacto entre trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.*[9]

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

---

[7]Grisolia Julio Armando, Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires- Argentina, Editorial AbeledoPerrot, Sexta Edición, 2010, p.93

[8]Decreto N° 37695-MP-MTSS, 23 de mayo de 2013, Publicada en la Gaceta Nro. 98. San José-Costa Rica

[9]Ley 1221 de 2008, Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012, Publicada en el Diario Oficial 47052 de julio 16 de 2008, Bogotá-Colombia.

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.[10]

Jane Tate, uno de los redactores del informe sobre el teletrabajo de la Comisión Europea, definió al teletrabajo como:"*Aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se les denomina también, en ocasiones trabajo a distancia), a través de la comunicación diferida o directa por medio de la nuevas tecnologías"*[11]

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

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.[12]

1.2. CARACTERÍSTICAS

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

1.2.1. LOCALIZACIÓN:

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

[10]Acuerdo Marco Europeo, 16 de Julio del 2002, Bélgica-Brucelas. Internet. http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/noticia3acuerdomarcosobreteletrabajo.909.pdf Acceso: 06 de Julio de 2013.
[11]Tate Jane, citado en Teletrabajo, Julio Télez. Internet. http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/43.pdf Acceso: 7 de julio de 2013, p.2
[12]Di Martino Vittorio, citado en Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, Corporación Colombia Digital . p.12.

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

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

1.2.1.1. Formas de teletrabajo dependiendo del lugar:

1.2.1.1.1. Domicilio del trabajador/servidor públicoo parte del tiempo en el centro de trabajo.

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

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

Los empleadores están en el deber de entregar al teletrabajador los equipos e instalaciones necesarias y de hacerlo mediante un técnico contratado por la empresa/institución. Incluso se requiere la instalación de un software especializado para

uso particular de las labores de trabajo. También deberán tener los elementos necesarios en la empresa/institución para cuando acuda el trabajador/servidor público.

Las personas que trabajan a domicilio con su ordenador portátil un fin de semana o un día a la semana, son casos que Escudero Rodríguez y Aranda los refieren como *"prácticas parciales o impropias de teletrabajo"*[13], por lo que no se deberían considerar dentro de la figura del teletrabajo.

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

> *Se consideran como permanentes a los teletrabajadores que efectúan la prestación desde su domicilio durante más del 90% de su jornada completa de trabajo, y en alternancia a quienes lo hacen por debajo del mencionado porcentaje, pero como mínimo durante un día completo de la semana laboral*[14]

1.2.1.1.2. Telecentros.

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

Según los autores Villa y Altisen*"un centro de teletrabajo es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo"*.[15]

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

---

[13]Thibault Aranda. Ob.Cit. p.31

[14]Empírica.ECaTT Final Report, Benchmarking Progresson New Ways of Working and New Forms of BussinessacrossEurope.Internet.http://www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf,2000. Acceso:21 de mayo 2013

[15]Villa y Altisencitados en El Teletrabajo. Pedro Román Graván. Internet. http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm Acceso: 23 de mayo de 2012.

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

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

1.2.1.1.3. Oficinas satélites o estratégicas.

Son *"centros de trabajo conectados con la sede principal de la empresa que pueden ejecutar funciones independientes"*[16].

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

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

1.2.1.1.4. Móvil o nómada.

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

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

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

[16]Mundogar.com. Ídem.

1.2.2. TECNOLOGÍA:

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

Técnicos e investigadores manifiestan que las TIC´s son un:

> *Conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.*[17]

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

Algunos modelos tecnológicos implementados a nivel internacional en el sector privado son:

> *Technosite, empresa especializada en soluciones integrales para Internet, que ofrece a sus clientes desde consultoría estratégica y desarrollo tecnológico hasta servicios de hosting, diseño y mantenimiento de contenidos, publicó el documento "Necesidades tecnológicas para la implantación y desempeño del teletrabajo" en el cual aborda la experiencia del piloto que llevó a cabo para la inserción y mejoramiento de la calidad de vida y laboral de mujeres con discapacidad a través del uso de las nuevas tecnologías.*[18]

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

> *La Agencia de Administración de Servicios Generales de Estados Unidos (GSA) publicó en el 2007 las "Directrices de tecnología de la información y de telecomunicaciones para el teletrabajo federal y otros programas de acuerdo al lugar de trabajo alternativo", que establecen lineamientos para la implementación del teletrabajo operativo y programas de trabajo en un lugar alternativo a través del uso eficiente de las TIC.*[19]

---

[17]Varios Autores. Formación de técnicos e investigadores en tecnologías de la información.Internet: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/DirEducCont/FundamentosMet/Unidad%201/lectura_tics.pdf. Internet. Libros de Fundesco. Madrid 1986. Acceso: 23 de julio de 2013.

[18]Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, Corporación Colombia Digital, Libro blanco del teletrabajo en Colombia, p.70

[19]Ibídem, p.72.

La Oficina de Patentes y Marcas de los Estados Unidos (USPTO)cuenta con una de las experiencias más destacadas que existen a nivel internacional en materia de teletrabajo en el sector público.

El programa inició en el año de 1997 y actualmente más de 6.300 empleados (83% de la fuerza de trabajo elegible) en toda la Oficina está teletrabajando, de los cuales 3.000 han renunciado a su espacio de oficina en el campus de la USPTO para trabajar desde su casa cuatro o cinco días por semana.[20]

1.2.3. ORGANIZACIÓN:

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

El teletrabajador al regirse bajo esta nueva organización, se sujetará atodas las normas e implicaciones que ésta conlleve (nótese que no se requiere de un horario fijo, ni la presencia física del trabajador, los descansos son elegidos por el trabajador, etc.)

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

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

1.3. NATURALEZA JURÍDICA.

El teletrabajo es una modalidad especial del contrato individual de trabajo que se puede aplicar tanto en el sector público como en el privado. Aunque goza de los elementos

[20]Ibídem, p. 74.

comunes a todo contrato de trabajo, tiene fisonomía jurídica propia que se expresa en características particulares que la identifican y que, por cierto, requieren de regulación específica.

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

El Código de Trabajo, en el Art. 8 define al contrato individual de trabajo como un"*convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre."*[21]

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

1.3.1. Convenio:

Es un acuerdo entre las partes, es decir entre el trabajador[22] y el empresario o empleador.[23]

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

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

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

[21] Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. Publicada el 16 de diciembre de 2005.

[22]La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. Código de Trabajo. Publicado el 16 de diciembre de 2005, R.O. Suplemento 167. Artículo 9.

[23] La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.Código de Trabajo. Publicado el 16 de diciembre de 2005, R.O. Suplemento 167. Artículo 10.

1.3.2. Prestación de servicios:

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

El Código distingue los servicios lícitos de los personales, los primeros describen "*no solo al trabajo en sí mismo, sino también el fin que con este trabajo persigue, debe ser lícito, o no prohibido por la ley*"[24], y los segundos a que "*la persona que se compromete, en calidad de trabajador, a prestar sus servicios, tiene que hacerlo directa y personalmente, sin que pueda encargar a otra persona que los preste a su nombre o representación*"[25], con las excepciones que establece la ley.

En el teletrabajo adicionalmente se utiliza los medios telemáticos o incluso medios tradicionales, sin embargo, aquello no quiere decir que, en algún grado deje de prestar servicios lícitos y personales al empleador. Quien realiza el trabajo de manera directa es el teletrabajador aunque físicamente él no esté en la empresa/institución, sin que se le sea permitido que lo haga otra persona en su nombre. Además, tendrá un fin lícito. No se trata de ejecutar tareas prohibidas ni utilizar este mecanismo para obtener fines ilícitos.

1.3.3. Subordinación:

La Comisión de Juristas para justificar la Ley Mexicana de 1970, explica que la "subordinación" en el significado de la relación individual de trabajo "*permite distinguir las relaciones reguladas por el Derecho Laboral de las reguladas por otros ordenamientos*".[26]

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

> *Se observa como en esta regulación aparecen los elementos que hacen de la figura del teletrabajo un elemento susceptible de ser incardinado en una relación de prestación de servicios civil, donde desaparece el poder de control empresarial sobre la manera en que*

[24]Trujillo Julio Cesar, Derecho del Trabajo, Quito-Ecuador, Ediciones de la Pontificia Universidad del Ecuador, tomo I, 2da Edición , 1986, p.93
[25]Ídem.
[26]Viteri, citado en Instituciones de Derecho Laboral Individual –Herramientas didácticas, Monesterolo Graciela, Quito-Ecuador, Corporación de estudios y Publicaciones, 2007, p.85

debe desarrollase el trabajo, siendo el trabajador el que se la autogestiona. Pero a la vez los plazos, la calidad del mismo, en definitiva, los criterios o estándares de producción los marca el empresario como en una realización laboral clásica.[27]

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

La subordinación puede ser técnico-industrial, económica y jurídica, más la que deriva del contrato de trabajo y lo tipifica es la dependencia jurídica, sin desconocer que la económica y la técnico industrial puedan existir y de hecho existen en la mayoría de casos.[28]

En el caso del teletrabajo se puede decir que entra en la clasificación económica y técnico industrial por ser situaciones de hecho que, por sí mismas no justifican la facultad que tiene el empleador para ordenar y dirigir, y la obligación de obedecer y acatar que pesa sobre el trabajador, en cambio la jurídica a parte que es la única que puede nacer de un negocio jurídico, justifica por sí sola la facultad del empleador y la obligación del trabajador.[29]

1.3.4. Remuneración:

Es un elemento esencial para la contratación, *"sin ella existiría prestación gratuita de trabajo y no estricta relación laboral; así lo prescribe el Código de Trabajo, lo confirma la doctrina y lo enseña la Jurisprudencia"*[30]

La remuneración fijan las partes en el contrato pero se debe tener presente que ésta no puede ser inferior al salario mínimo anual que establece la Ley o el Consejo Nacional de

[27]Acuerdo Marco Europeo, 16 de Julio del 2002, Bélgica-Brucelas. Internet. http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/noticia3acuerdomarcosobreteletrabajo.909.pdf Acceso: 06 de Julio de 2013.
[28]Salgado Francisco,citado en Trujillo, Ob.Cit. p.94
[29] Ortega Torres, citado en Trujillo, Ídem.
[30]Despotín Luis, citado en Trujillo, Ídem.

Salarios –CONADES- de acuerdo con lo previsto en los Arts. 81 y 117 del Código de Trabajo, en el caso del sector privado.

Para el sector público, aplica el Art. 96 de la Ley Orgánica de Servicio Público-LOSEP- que determina que la remuneración mensual unificada resulta de la dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales que las dignatarias, dignatarios, autoridad, funcionaria, funcionario, servidora y servidor a que tenga derecho y que se encuentren presupuestados.

Finalmente, se descarta el Derecho Civil y Mercantil, dado a que *"en general, no hay relación laboral cuando el servicio es ocasional, precario y no permanente"*[31]

1.4. PRINCIPIOS DEL TELETRABAJO

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

Guillermo Cabanellasen su obra Diccionario Jurídico enseña que estos principios son: "*la máxima, norma, guía, razón, fundamento, origen*"[32]. Julio ArmandoGrisolia, por su parte,explica que "*son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o intérprete de la norma*".[33]

Sin embargo, "*para alcanzarlos, cada rama del derecho debe buscar sus propios medios*"[34] y "(…) *el derecho del trabajo cuenta con sus propias vías*".[35]

Por lo tanto, los principios del derecho del trabajo, a criterio del tratadistaManuel Alonso García*son "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las*

[31]Holguín Juan Larrea, Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador, Quito-Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2007, p.342
[32]Guillermo Cabanellas, citado en Instituciones del Derecho Laboral Individual ,Graciela Monesterolo, , Volumen I, Quito-Ecuador, 2007 p.39
[33]Grisolia Julio, Ob. Cit. p, 46
[34] Acosta de Loor Diana. Principios y peuliaridades fundamentales del derecho procesal del trabajo. Editorial Edino. Guayaquil. 2008. p.45.
[35] Ídem.

normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo, con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas de derecho".[36]

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

1.4.1. Principio de voluntariedad.

Principio fundamental en el teletrabajo. Opera tanto para el trabajador/servidor público como para el empleador, quienes de manera libre, pueden aceptar o rechazar la propuesta de optar por el teletrabajo. *"En ambos casos, no se estará vulnerando ningún derecho, o por lo contrario no se estará incumpliendo ninguna obligación".*[37]

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

1.4.2. Principio de reversibilidad.

En la Guía Jurídica para la Implementación del Teletrabajo en Colombia se determina que en el teletrabajo *"la reversibilidad, es una facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador".*[38]

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

Normalmente para que el empleador y el teletrabajador tengan estabilidad deberían fijar un plazo en que operará esta facultad y derecho pues, en ocasiones, puede resultar

[36]García Marco Alonso citado en Acosta de Loor. Ibídem.
[37] Ministerio de Trabajo. Guía jurídica para de implementación del teletrabajo, Colombia-Bogotá, p.7
[38]Ibídem.

inviable debido a que el teletrabajador no cuenta con el perfil necesario para cumplir con las tareas asignadas. De esta manera se presentan dificultades en el manejo de los equipos así como otras circunstancias externas.

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

1.4.3. Principio de la no discriminación.

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

> *El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.*[39]

Dicho principio se encuentra recogido en nuestra Constitución en los Arts. 11. 2 y 326.4. Además, en el Título VII del Régimen del Buen Vivir, Capítulo de Inclusión y Equidad, Arts. 340 y 341.[40]

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

---

[39] BahamondesYócelyn. Principios Generales del Derecho Laboral. Internet. http://es.scribd.com/doc/2421733/PRINCIPIOS-DEL-DERECHO-DEL-TRABAJO. Acceso: 11 de julio de 2013

[40] Art 11.2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Art. 326.4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. Art 340.- (…) se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación (…) Art.341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación (…).Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. Publicada el 20 de octubre de 2008.

1.4.4. Principio de confidencialidad.

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

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

> *Un conjunto de elementos jurídicos personales, señalando que no sólo etimológicamente, sino materialmente, es otra expresión de la buena fe que tanta importancia tiene en el contrato de trabajo y que, por lo tanto, engloba todo un conjunto de deberes recíprocos emanados del espíritu de colaboración y confianza que la caracteriza.*[41]

1.4.5. Principio de rentabilidad

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

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

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

[41]Krotoschin citado en BahamondesYócelyn. Ob.Cit. Acceso: 12 de julio de 2013

1.5. OTRAS MODALIDADES

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

Entre el trabajo a distancia y el teletrabajo existe*"una relación de género a especie: el teletrabajo es siempre un trabajo a distancia, pero el trabajo a distancia engloba otras relaciones laborales que no son teletrabajo (trabajo a domicilio, agentes comerciales, etc)."*[42]

Ciertos autores aclaran que *"el trabajo a domicilio no se agota en el teletrabajo, y no todas las clases de este último implican que se desarrolle en el domicilio del trabajador."*[43]

El Art. 271 del Código del Trabajo, define al trabajo a domicilio de la siguiente manera: *"Es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador."*[44]

Se ratifica entonces que*"*(…)*el hecho de que el teletrabajador realice su prestación en el domicilio no significa que éste sea un trabajador a domicilio en el sentido jurídico laboral del término"*[45].El trabajo a domicilio se limita solo a la residencia del trabajador lo que no sucede con el teletrabajo, pues este es más amplio, siendo una mera coincidencia si lo realiza en el domicilio ya que como se lo señaló anteriormente, se lo puede efectuar en los telecentros de trabajo de manera regular.

Así pues, "*mientras que en el trabajo a domicilio, el control empresarial se ejerce sobre el resultado de la prestación y no sobre la prestación misma; en el teletrabajo, el control de la prestación puede, en ocasiones, llegar a intensificarse por el uso de medios telemáticos"*[46].

[42]Thibault Aranda, Ob. Cit. p.26
[43]Pérez de los Cobos Francisco y Javier Thibault Aranda, El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p.17
[44]Codificación del Código de Trabajo. R.O. 372 de 19 de Julio de 2001.
[45]Thibault Aranda, Aspectos jurídicos del Teletrabajo.Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.nº.11. Madrid.1998.
[46]Pérez de los Cobos et al. Ob. Cit, p.18

De otro lado,*"el teletrabajo consiste en recibir, tratar y enviar informaciones inmateriales por naturaleza; en contraposición al trabajo a domicilio tradicional que se basa en el intercambio de bienes materiales, cuantificables y fungibles"*[47]

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

1.6. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

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

1.6.1. VENTAJAS

1.6.1.1. Para el teletrabajador.

1.6.1.1.1. No existe la necesidad de trasladarse al lugar de trabajo:

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

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

[47]Gerard Braun citado enThibault. Ób. Cit. p.27

1.6.1.1.2. Flexibilidad:

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

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

1.6.1.1.3. Permite tener más de un empleo:

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

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

1.6.1.1.4. Mayor calidad de vida:

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

Además, reduce el estrés y el ausentismo.

1.6.1.2. Para la empresa.

1.6.1.2.1. Reducción de costes:

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

1.6.1.2.2. Aumento de productividad:

Los teletrabajadores encuentran incentivo con esta modalidad y se vuelven más productivos, por ejemplo, grandes empresas, como *"BestBuy, British Telecom y Dow Chemical, afirman que los teletrabajadores son entre el 35 y 45 por ciento más productivos"*[48], lo que permite un acelerado crecimiento de la empresa.

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

Los estudios demuestran que *"el teletrabajo reduce la rotación del personal, lo cual se traduce en el ahorro de miles de dólares en costos de formación y contratación de los nuevos empleados"*. [49]

1.6.1.2.3. Posibles ventajas fiscales:

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

---

[48]Organización Internacional del Trabajo. Las ventajas del trabajo a distancia. Internet. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_208161/lang--es/index.htm Acceso: 12 de Julio de 2013

[49]Ibídem.

En Colombia, por ejemplo, el Gobierno ofrece un "*descuento tributario en la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios*"[50].

1.6.1.2.4. Mayor flexibilidad:

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

1.6.1.3. Para la sociedad.

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

1.6.1.3.1. Mujeres embarazadas, jóvenes y discapacitados.

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

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

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

[50] Ministerio de Trabajo. Ob. Cit.

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

1.6.1.3.2. Desarrollo de zonas rurales:

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

El teletrabajo logra ampliar el espectro laboral, involucrando a los habitantes de las zonas rurales mediante laimplementación de los telecottages y/o una red de alcance a nivel nacional.

1.6.1.3.3. Integración de grupos de difícil inserción laboral:

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

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

1.6.1.3.4. Mejora el ambiente:

Tomando en consideración que la Constitución de la República reconoce el derecho a desenvolvernos en un ambiente sano y saludable, muchos de los trabajadores podrían

contribuir con la aplicación de este derecho pues, al ser teletrabajadores existen menos desplazamientos y por ende menos contaminación y congestión en el país.

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

1.6.2. DESVENTAJAS.

1.6.2.1. Para el teletrabajador.

1.6.2.1.1. Carga de trabajo por parte del empleador:

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

Naturalmente habría que tomar en consideración que la Constitución en el Art. 29 garantizalos derechos de libertad y en el literal b), prescribe:"*La prohibición de la esclavitud, la explotación, (…)*"[51]

1.6.2.1.2. Aislamiento:

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

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

> *(…) ocasiona cambios en el cerebro y que estos cambios cerebrales provocan a su vez incapacidad de decisión y una disminución de la capacidad de aprendizaje: el*

[51]Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. Lunes 20 de Octubre de 2008.

cerebro realmente registra el aislamiento social del individuo y se ve afectado en su rendimiento y funcionamiento.[52]

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

1.6.2.1.3. Dificultades del trabajador/servidor público para adaptarse al modelo:

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

1.6.2.2. Para la empresa.

1.6.2.2.1. Disminución del control sobre su trabajador/servidor público:

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

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

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

[52]Revista Electrónica de Ciencia, Tecnología, Sociedad y Cultura. ISSN 1274-6850. Tendencias Sociales. El aislamiento social disminuye la capacidad cerebral. Internet 2006 http://www.tendencias21.net/El-aislamiento-social-disminuye-la-capacidad-cerebral_a1248.html . Acceso: 26 de Julio de 2013

1.6.2.2.2. Abuso por parte del teletrabajador:

Para evitar que haya un abuso, ya no por parte del empresario sino por parte del teletrabajador, es importante establecer medios como un software para controlar cuántas horas se trabaja, de modo que el empresario pueda saber la duración de la jornada y el respeto de los descansos legalmente establecidos, garantizando el cumplimiento de todos los límites de la jornada laboral cuando el mismo programa accione los mecanismos necesarios para no permitir la prolongación de la actividad del teletrabajador.[53]

Igualmente, se pueden presentar abusos en cuanto a los equipos o programas entregados que son de uso exclusivo para las actividades laborales, pues, el teletrabajador podría destinarlos para fines personales o familiares.

1.6.2.2.3. Implica nuevos costos:

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

1.6.2.2.4. Disminución de confidencialidad en la información:

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

[53]Revista Informática Jurídica. El teletrabajo. Internet. http://www.informatica-juridica.com/trabajos/teletrabajo.asp#_ftnref24 .Acceso: 7 de julio de 2013

1.6.2.2.5. Ausencia de equipo:

El teletrabajador al momento de estar fuera de su centro de trabajo y al no relacionarse con los demás trabajadores, puede tener un sentimiento de “no pertenencia” a la empresa, entonces se origina individualismo por parte delteletrabajador, consecuencia de lo cual es la pérdida de solidaridad con sus compañeros de trabajo.

CAPITULO II
El TELETRABAJO EN OTRAS LEGISLACIONES

2.1. UNIÓN EUROPEA

Tomando en cuenta que E.E.U.U había realizado varios proyectos pilotos de teletrabajo que mostraron como resultado el desarrollo de zonas rurales, fomento de empleo y competitividad, la Comunidad Económica Europea-CEE-, en los años 80, se interesó en investigar esta nueva forma de organización laboral.

Sin embargo, es en 1993, cuando la Unión Europea -UE-[54]consciente de su crecimiento tanto en tecnología cuanto en el número de trabajadores a distancia, decide elaborar el primer Libro Blanco, en el que establece acciones de estímulo al teletrabajo y amplía las posibilidades que ofrecen las TIC's.

Otros instrumentos que se forjaron en esos años fueron: el informe del industrial Martin Bangemann "Europa y la Sociedad Global de la Información"[55] que trataba sobre la viabilidad de infraestructura para los TIC´s; y, en 1996, la publicación del Libro Verde elaborado por la Comisión Europea, que aborda temas de la problemática del empleo, las capacitaciones laborales en las TIC´s y también sobre las nuevas formas de trabajo.

Finalizando la década de los 90, las empresas empiezan a implementar el teletrabajo y se difunden sus experiencias y alcances a varios países europeos. Así, se crean programas digitales de comunicación compatibles con los estados integrantes de la misma, para de esta manera lograr un tejido empresarial europeo.

---

[54]En 1993, el cambio de nombre de CEE a UE (Unión Europea) no hacía sino reflejar esta transformación Países que integran la Unión Europea: Alemania (1952), Austria (1995), Bélgica (1952),Bulgaria (2007),Chipre (2004),Croacia (2013),Dinamarca (1973),Eslovaquia (2004),Eslovenia (2004),España (1986),Estonia (2004),Finlandia (1995),Francia (1952),Grecia (1981),Hungría (2004),Irlanda (1973),Italia (1952),Letonia (2004),Lituania (2004),Luxemburgo (1952),Malta (2004),Países Bajos (1952),Polonia (2004),Portugal (1986),Reino Unido (1973),República Checa (2004),Rumanía (2007),Suecia (1995). Unión Europea .Países. Internet. http://europa.eu/about-eu/countries/index_es.htm . Acceso: 29 de Octubre de 2013.

[55]Rojo Villada Pedro Antonio, Europa y la Sociedad de la Información . Internet. http://www.ull.es/publicaciones/latina/200353rojo.htm Acceso: 22 de agosto de 2013

De otra parte, interlocutores sociales a nivel de la UE, a saber:

"La Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE), la Unión Europea de la Pequeña y Mediana Empresa (UEPAME) y el Centro Europeo de Empresas Públicas (CEEP) en representación de empleadores y por otro lado la Confederación Europea de Sindicatos (CES)"[56], elaboraron el "Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo" firmado en Bruselas-Bélgica, el 16 de julio de 2002 y puesto en marcha en mayo del 2005.

Los interlocutores sociales consideraron al teletrabajo como:

(…) un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar la vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas.[57]

Este Acuerdo es el primero en imponer la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la UE, incluyendo Noruega e Islandia.

Por lo tanto, el Acuerdo Marco Europeo se creó con el propósito de generar un marco común de aplicación de los principios para la regulación del teletrabajo y, fundamentalmente para la protección global de los trabajadores y empleadores, pero permitiendo que en su instrumentación se adapte a las necesidades de cada estado miembro.

Lamentablemente, la mayoría de los países de Europa se han basado en la legislación ordinaria vigente, concretamente en el trabajo a domicilio.

Previo a dar paso a este acuerdo, la UE con ayuda de varios organismos, entre ellos, el Consejo de las Comunidades Europeas, que adopta varias directivas de conformidad con las disposiciones del Derecho Comunitario y que sirven de eje para el desarrollo y referencia del Acuerdo Marco Europeo, planificó un plan piloto para la inserción del teletrabajo.

En julio de 1997, la Comisión Europea, órgano ejecutivo de la UE, adoptó una serie de recomendaciones para fomentar el teletrabajo en Europa.

[56]Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/noticia3acuerdomarcosobreteletrabajo.909.pdfAcceso:02 de agosto de 2013
[57]Ibídem.

En 1998, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información lanzaron un proyecto piloto. Dicho proyecto comprendía tres formas de teletrabajo a tiempo parcial: el teletrabajo que alterna entre la oficina normal y un despacho-domicilio; el teletrabajo móvil durante misiones oficiales y el trabajo puntual en otro edificio de la Comisión.[58]

Resultado de estos planes pilotos,cada legislación adoptó a su manera esta modalidad, a modo de ejemplo podemos citar:

Ley Bassanini sobre el teletrabajo en la función pública (Italia de 16 de junio de 1998); códigos de conducta: código de conducta redactado por el Comité Consultivo sobre teletrabajo creado en 1998 por los Ministerios de Ciencia, Tecnología y Comercio (Irlanda); más numerosas son las fuentes en materia de convenios colectivos: a modo de ejemplo: convenio marco relativo al personal de las autoridades locales (Dinamarca); los convenios y modelos empresariales propuestos por los sindicatos: British Gas (Reino Unido), IBM y Deutsche Telecom (Alemania), TCO (Suecia), CONFAPI con CGIL-CISL y el convenio UIL sobre el teletrabajo (Italia).[59]

Desde ese entonces surgieron estrategias para implementar el teletrabajo en la sociedad de la información y con un breve análisis se identificó los siguientes temas relevantes de interés para esta disertación.

2.1.1. ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL TELETRABAJO

2.1.1.1. Contrato de los teletrabajadores:

La contratación debe ser realizada por escrito, ya sea en un contrato o en una carta de contratación en las cuales se debe especificar las condiciones de trabajo que tendrá el

[58]Unión Europea, El teletrabajo, Internet. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10131_es.htm . Acceso 31 de julio 2013.
[59]Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/noticia3acuerdomarcosobreteletrabajo.909.pdf. Acceso 02 de agosto de 2013

teletrabajador; en caso de que no se registrara ningún documento hasta los dos meses de empezada dicha relación, el empresario debería entregar una declaración firmada.

Esta contratación puede ser realizada desde su inicio o durante la relación laboral. El empleador se encuentra en la obligación de brindarle al teletrabajador la información necesaria en cuanto a las condiciones aplicables al contrato, los plazos que se debe respetar, medios de información, departamento de la empresa al cual el trabajador está adscrito e identificación de sus superiores inmediatos, entre otros, de acuerdo a lo establecido por la Directiva 91/533/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas[60].

Como punto importante se considera la reversibilidad, entendida ésta cuando el trabajador desea volver a su puesto inicial en función de las condiciones que se hayan establecido en el contrato inicial, pero queda claro que por éste motivo no se le puede despedir.

Además, aceptar o rechazar la propuesta del empleador para cambiar de modalidad, tampoco implica una recisión del contrato.

2.1.1.2. Igualdad entre los teletrabajadores y los trabajadores de oficina:

El Acuerdo Marco Europeo fomenta la igualdad de trato de los teletrabajadores y los trabajadores convencionales, opera en cuanto a los derechos y condiciones aplicables a ellos como son: la organización de trabajo, la carga laboral principalmente y a los resultados, con la excepción de aquellos derechos y condiciones inherentes a la condición del teletrabajador, así como, en el acceso a la información y a las posibilidades de carrera profesional.

[60] Directiva 91/533/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas,de 14 de octubre de 1991 relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral**.**Unión Europea, Síntesis de la legislación de la UE. Internet.http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:ES:HTML**.**Acceso: 31 de julio de 2013.

Los teletrabajadores además de tener las mismas políticas de evaluación que los trabajadores de oficinadeben recibir una formación apropiada de los equipos técnicos puestos a su disposición y de las características de esta organización.

Incluso, se establece la necesidad de que *"el empleador debe permitir que el teletrabajador se reúna habitualmente con los restantes trabajadores de la empresa, teletrabajadores o no, con objeto de evitar su aislamiento."*[61]

En estos puntos, el Acuerdo Marco hace un llamamiento a que *"la negociación colectiva o individual establezca mayores precisiones al respecto"*.[62]

2.1.1.3. Higiene y seguridad social:

El empleador siempre ha sido responsable de la salud y seguridad del trabajador, deber que incluso está garantizado en las legislaciones y prácticas nacionales. Naturalmente como el teletrabajo supone un cambio de condiciones de trabajo, las responsabilidades se deben adaptar a nuevas medidas de protección.

La Directiva 89/391/CEEdel Consejo de Comunidades Europea[63] establece para la Unión Europea un conjunto de normas básicas para el uso de equipos y trabajos de manipulación manual: *"Estas medidas se aplican a todos los sectores de actividad, privados o públicos, con exclusión de determinadas actividades específicas propias de la función pública (fuerzas armadas, policía, etc.) y de los servicios de protección civil."*[64]

El empleador tiene la obligación de brindarle indicaciones sobre las medidas de protección al trabajador y, de igual manera, el teletrabajador tiene la obligación de velar

[61]Izquierdo Francisco. El Teletrabajo. Internet. http://82.223.210.105/c/document_library/get_file?folderId=44607&name=915143_Libroteletrabajo.pdf p, 27 .Acceso: 13 de agosto de 2013
[62]Ibídem.
[63]La Directiva 89/391/CEEdel Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Internet.http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11113_es.htm . Acceso: 14 de Agosto de 2013.
[64]Ibídem.

por su seguridad siguiendo las instrucciones recibidas y haciendo un uso correcto de los equipos.

Además, la Directiva 90/270/CEE del Consejo señala que se deberá:

> *(…) realizar un reconocimiento de los ojos y de la vista de los trabajadores, antes de que empiecen a trabajar con una pantalla de visualización, reconocimiento que se repetirá de forma periódica y en caso de trastornos de la vista. En caso de necesitarlos, se deberá proporcionar a los trabajadores dispositivos correctores especiales, sin que tengan que pagar los gastos*[65], al igual de otras recomendaciones para el cuidado del teletrabajador.

Lo que se consigue con estas prevenciones es evitar que se originen problemas en la salud del teletrabajador y eliminar los factores de riesgo de enfermedad profesionales y de accidentes de trabajo.

En la jurisprudencia europea se encuentra una sentenciade la Comisión de las Comunidades Europeas, mediante la cual el Tribunal de Justicia resuelve por el incumplimiento de las obligaciones relacionadas al teletrabajo por la República Italiana, en los siguientes términos:

> *(…) - al no garantizar la realización de reconocimientos periódicos de los ojos y de la vista a todos los trabajadores que utilizan equipos provistos de pantalla de visualización en el sentido del artículo 2, letra c), de la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 156, p. 14),*
>
> *- al no garantizar la realización de un reconocimiento oftalmológico adicional en todos los casos en que los resultados de los reconocimientos periódicos de los ojos y de la vista revelen su necesidad, y- al no establecer las condiciones en que deben*

[65]Directiva 90/270/CEE del Consejo referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativasal trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Internet http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c11119_es.htm .Acceso: 14 de Agosto de 2013

proporcionarse a los trabajadores interesados dispositivos correctores especiales para el trabajo de que se trata,la República Italiana ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 9, apartados 1 a 3, de la citada Directiva (…).[66]

2.1.1.4. Intimidad:

La vida privada y la intimidad de los teletrabajadores deben ser respetadas. No es extraño que el empleador pueda instalar sistemas de vigilancia para ejercer un control sobre el trabajador, cuestionándose su legitimidad.

El Acuerdo Europeo respecto a este tema lo regula en el Art.6, de la siguiente manera:*"Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la Directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización".*[67]

Esta Directiva va de la mano con las disposicionesde la Directiva 89/391/CEE que trata sobre la salud y seguridad del lugar de trabajo. Adicionalmente, en la disposición mínima tercera literal b) del Real Decreto 488/1977 se preceptúa que *"no deberá utilizarse ningún dispositivo cuantitativo o cualitativo de control sin que los trabajadores hayan sido informados y previa consulta con sus representantes".*[68]

Además, si el teletrabajador lleva a cabo sus actividades en el domicilio, para comprobar su correcta aplicación por razones de salud y seguridad, los representantes de los empleadores y las autoridades de trabajo deberán notificar previamente las visitas que se vayan a efectuar al teletrabajador quien deberá estar de acuerdo; sin embargo, la visita solo tendrá lugar dentro de los límites impuestos por cada legislación.

---

[66]Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 24 de octubre de 2002. - Comisión de las Comunidades Europeas contra República Italiana. Internet.http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000CJ0455:ES:HTML. Acceso: 28 de Octubre de 2013.

[67]Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo,http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/noticia3acuerdomarcosobreteletrabajo.909.pdf . Acceso: 5 de agosto de 2013.

[68]Izquierdo. Ob.Cit. p, 39.

Asimismo, el teletrabajador, por su cuenta, podrá solicitar que se realice una visita de inspección a intervalos regulares. Por tanto, se establece la necesidad de compatibilizar el derecho a la intimidad y el deber de control.

2.1.1.5 Protección de datos y confidencialidad:

El teletrabajador debe cumplir con las instrucciones de su empleador en cuanto a la utilización de datos, los que deben ser utilizados únicamente para los fines laborales.

Por otro lado, es obligación del empleador adoptar medidas y restricciones para el procesamiento de la información y el uso de equipos, no obstante, éstas deben ponerse en conocimiento de los teletrabajadores y, en caso de incumplimiento, imponer las sanciones previstas.

2.1.1.6 Equipos informáticos:

En principio, los equipos deben ser entregados por el empleador para que el teletrabajador pueda desempeñar sus actividades laborales y facilitar su instalación y mantenimiento. Lo óptimo es que antes del inicio de la relación se acuerde todo lo referente a los equipos.

Nada obstaría que el teletrabajador pueda utilizar su propio equipo, el problema de que los teletrabajadores usen sus propios equipos radica en que pueden utilizarlos para fines privados. *"Esta paradójica circunstancia puede generar conflictos a la hora de identificar la parte privada de la parte laboral en relación con una herramienta que, -siendo propiedad del trabajador-, es comúnmente utilizada para fines laborales"*.[69]

[69] Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/noticia3acuerdomarcosobreteletrabajo.909.pdf. Acceso: 15 de Agosto de 2013.

En estos casos, el empleador, por lo general, es quien carga con los costes incluso en eventos de pérdida o deterioro, a pesar de que los trabajadores deben tener conciencia de un buen uso de los quipos de manera que no se provoquen daños. Es importante inclusive que los teletrabajadores informen inmediatamente cualquier situación de riesgo sobre los equipos.

2.1.1.7. S*oftware:*

El teletrabajo también puede tener lugar mediante una conexión de un ordenador por una o por cualquiera de las siguientes maneras:

2.1.1.7.1. Off-line:

Se produce cuando el teletrabajador desarrolla su labor a partir de unas instrucciones iníciales pero el control final lo realiza el empleador. Este resultado final se produce por medio de un enlace telemático directo en la computadora central de la Empresa.

2.1.1.7.2. Oneway line:

Se presenta cuando la conexión del teletrabajador con la Empresa es unidireccional, es decir, sus servicios son prestados por medio de una transferencia de su labor al ordenador central de la Empresa sin que exista por parte de ésta una relación directa con el empleado.

2.1.1.7.3. On line:

También denominado twoway line, caracterizada por su conexión bidireccional. Esta modalidad es la que con más frecuencia se produce, pues hay una continua relación entre el ordenador del trabajador y el de la central de la Empresa en tiempo real.

En todos los casos la idea es configurar una red de telecomunicaciones, instalando un software, es decir, mediante un *"programa o aplicación programada para realizar tareas específicas"*[70]*."Una vez escrito mediante algún lenguaje de programación, el software se hace funcionar en ordenadores, que temporalmente se convierten en esa máquina para la que el programa sirva de plan"*[71]. Naturalmente a medida que avanza la tecnología se pueden ir creando nuevos sistemas.

Se garantiza, de esta manera, un control telemático y se marca la diferencia con el trabajo a domicilio, pues, *"mediante estas herramientas se registran el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora del comienzo y de la finalización de las mismas, interrupciones, errores y demás"*[72].

2.1.1.8. Remuneración:

La remuneración es igual para todos los trabajadores sin que afecte, en modo alguno las formas de trabajo mediante conexión que enumeramos anteriormente.

Para Francisco Javier Izquierdo se puede distinguir ciertos condicionantes:

> *En el trabajo on line la determinación de la retribución se suele fijar por unidad de tiempo, dado el exhaustivo control del teletrabajo realizado, y al empresario le puede constar las horas efectivamente trabajadas. En las otras clases de teletrabajo se suele pactar por obra realizada, rendimiento o resultado obtenido. En cualquier caso, no hay óbice para que se pacten una forma mixta (parte fija y parte variable de la retribución, por ejemplo).*[73]

[70]Alegsa. Diccionario informático. Internet. http://www.alegsa.com.ar/Dic/software.php .Acceso:05 deagosto de 2013
[71]Vidal Miguel. ¿Qué es el software? Internet. http://biblioweb.sindominio.net/telematica/softlibre/node1.html .Acceso:05 de agosto de 2013.
[72]Izquierdo.Ob.Cit. Acceso 1 de Agosto 2013
[73]Ibídem.

2.1.1.9.Flexibilidad de la jornada:

La flexibilidad es una característica intrínseca del teletrabajo, pues, no se suele fijar una jornada en concreto, el trabajador se ocupa de organizar y decidir su tiempo de trabajo respetando eso sí el marco de sus legislaciones, *"por tanto para que exista teletrabajo a efectos de este Acuerdo Marco deben cumplirse los dos requisitos: el tecnológico y la libertad horaria".*[74]

Lo importante es el trabajo concreto que realice el teletrabajador más no el tiempo que emplee en ejecutarlo (es un sistema de metas y objetivos, dentro de los límites establecidos).

Sin embargo, la carga del trabajo y los resultados del mismo deben ser equivalentes a los resultados que obtienen los trabajadores convencionales.

2.1.1.10. Gastos:

Esta nueva modalidad laboral genera varios gastos tales como: software, gasto en redes inalámbricas, energía eléctrica, etc.

Frente a esta circunstancia, el Acuerdo Marco Europeo en el art. 7 lo regulá de la siguiente forma: *"si el teletrabajo se ejecuta con carácter habitual, el empleador compensará o cubrirá los costas directamente causados por el trabajo, en particular los relativos a la comunicación".*[75]

[74]Ibídem.
[75]El acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/noticia3acuerdomarcosobreteletrabajo.909.pdf . Acceso: 02 de agosto de 2013

2.2. ARGENTINA

Debido a que a Argentina se le consideró como uno de los mejores países sudamericanos con la mejor tecnología en internet, el Centro de Teletrabajo y Teleformación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (actualmente una fundación) solicitó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –MEySS- que se forme una Comisión de Teletrabajo con el objetivo de expedir una regulación normativa respecto a los teletrabajadores bajo dependencia. De este modo, tuvo lugar sus inicios la investigación del teletrabajo en el año 1997 y en septiembre de 2003, se creó dicha Comisión, bajo la coordinación de la Dra. Viviana Díaz.

La Comisión de Teletrabajo fue integrada por representantes de diferentes organizaciones:

> *El CTT (Centro de Teletrabajo y Teleformación de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA), USUARIA. (Asociación Argentina de Usuarios de la Informática y las Comunicaciones), la AAT (Asociación Argentina de Teletrabajo), la UIA (Unión Industrial Argentina) y la CGT (Confederación General del Trabajo). En 2005, se incorporaron la CTA (Central de Trabajadores Argentinos) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), entre otras asociaciones.*[76]

Esta Comisión tenía como función convocar a reuniones a sus miembros con el fin de establecer varios criterios para delinear una normativa de consenso. Al cabo de varias sesiones lograron elaborar el proyecto de normativa denominado “Proyecto de Ley de Teletrabajadores en Relación de Dependencia” enviado el 2 de julio de 2007 al Poder Ejecutivo y al Congreso de la Nación pero, hasta ahora, no se lo ha aprobado.

Posteriormente, en el año 2008, se creó la Coordinación del Teletrabajo como una unidad dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En la actualidad, en Argentina existen millares de personas que instalaron sus oficinas en sus casas. No obstante, hay incertidumbre y preocupación latente por la falta de regulación. Se han generado varios proyectos de ley sobre el teletrabajo que se los ha presentado ante la Cámara del Senado y la Honorable Cámara de Diputados, pero no ha existido pronunciamiento alguno.

[76]Riegner Marina. ¿Cómo está contemplado el teletrabajo en Argentina?. Internet. http://www.redtelework.com/imprimir.aspx?id=36585 .Acceso: 26 de junio del 2013

Algunas propuestas recomiendan la inclusión del teletrabajo en Capítulo VI del Título III de la Ley de Contrato del Trabajo-LCT-"De las Modalidades del Contrato de Trabajo", mientras otras sugieren que necesita una regulación especial estatuaria.

En el portal web del Congreso de la Nación de Argentina[77] se encuentra lo siguiente:

1) Proyectos legislativos que regulan al teletrabajo como un capítulo de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744)[78]
2) Proyectos legislativos que proponen al teletrabajo como una normativa especial."[79]

En una posición intermedia, la Dra. Viviana Díaz, coordinadora de la Comisión del Teletrabajo, ha expresado lo siguiente:

> *Dado que la organización y ejecución de la actividad escapa al modelo tradicional del trabajo, la modificación o incorporación de esta modalidad de trabajo en la Ley de Contrato de Trabajo -LCT- debe ser entendida en un marco amplio, mientras que las particularidades de esta relación deben darse en el marco de los Convenios Colectivos de Trabajo, respetando la libertad a los actores para establecer una regulación específica.*[80]

Pero hay que aclarar que lo que se busca con estos proyectos es regular el teletrabajo cubriendo todos los vacíos que sean necesarios y apoyarlo sobre las bases mínimas al que debe regirse.

---

[77]Congreso de la Nación de Argentina. Internet .http://www.congreso.gov.ar/ .Acceso: 28 de junio de 2013.

[78]El proyecto de la Diputada Olijela del Valle Rivas (25/9/2002) "Incorporación de Contrato de Teletrabajo en la Ley 20744, de contrato de trabajo". El del Diputado Lamberto (23/3/2006) "Contrato de Trabajo, Ley 20744: Incorporación del Contrato de Trabajo". El de la Senadora Bar (20/7/2007) "Régimen de Teletrabajo, Incorporación del capítulo VI a la Ley 20744 de Contrato de Trabajo". Internet. Ibídem.

[79] Proyecto presentado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; (expte. 0159-PE-2007) "Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia", enviado por el Poder Ejecutivo. El proyecto presentado por la Senadora Bortolozzi de Bogado (sept. 2008)"Regulación del Trabajo a Distancia Producido a través de Medios Tecnológicos de Información y Comunicación". El proyecto de los Senadores Rodríguez Saá, y Negre de Alonso (marzo de 2012, 0590-S-/12), "Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia". El proyecto firmado por los mismos senadores que el anterior referenciado (marzo de 2012, 0595-S-/12) titulado "Promoción y Difusión del Teletrabajo". Internet. Ibídem.

[80]Montenegro Graciela, "Situación Actual del Trabajo de Casa en la república Argentina" Instituto de Derecho del Trabajo.Número 101. Agosto 2011 (Revista Digital) Internet. http://revista.cpacf.org.ar/Revista001/index.php?option=com_content&view=article&id=47%3Ala-logistica-su-naturaleza-juridica&catid=38%3Arevista1&Itemid=50 Acceso: 23 de mayo de 2013.

Para efectos de que se concreten estas propuestas o se forje una idea más amplia tanto para los sectores público y privado, en el 2007, el Gobierno de Argentina lanzó el "Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas" – PROPET-que fue liderado por la Coordinación de Teletrabajo del MTEySS y que contó con la participación de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Años más tarde, a fines del 2010, se ejecutó un programa para la implementación del teletrabajo en el sector público, particularmente en la Administración Pública, contando con la participación de las empresas TELECOM y CISCO, acatando los mismos lineamientos del PROPET.

En 2012, el MTEySS, introdujo en sus oficinas, a modo de prueba, trabajadores con discapacidad y a madres con hijos pequeños, a fin de que se conviertan en teletrabajadores y, de este modo, se pueda extraer los beneficios que tiene el teletrabajo en el sector público.

Con resultados favorables, el Subsecretario para Modernización del Estado, en el protocolo de actuación resolvió *"Aprobar un documento de trabajo "El protocolo de actuación para la implementación de programas de teletrabajo en el ámbito del sector público provincial"*[81], que es el último documento específico, de modo concreto, cómo realizar el plan piloto para la introducción del teletrabajo en el sector público provincial.

Para su realización se utilizó varios instrumentos y además creó otros como son:

- Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y modif.
- Ley Nacional de Empleo 24.013.
- Ley de Riegos de Trabajo 4.557.
- Ley 11.544 (Jornadas).
- Ley 19.587 de "Higiene y Seguridad" y su Decreto Reglamentario.
- Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo(firmado por la OIT, el Ministerio de Trabajo, Empleo o Seguridad Social y la Unión Industrial de Argentina-30 Nov. De 2010)
- Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo

[81]Subsecretaria para la Modernización del Estado, Documento de Trabajo. Internet. http://teletrabajolegal.org.ar/images/pbares102-11b-teletrabajo-1.pdf . Acceso : 24 de agosto de 2013.

Sobre lo expuesto se puede identificar varios temas en las diversas propuestas, como son las siguientes que paso a desarrollar brevemente.

2.2.1. PROPUESTAS SOBRE EL TELETRABAJO EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

2.2.1.1. Contrato de los teletrabajadores:

Las reformas que se deberían establecer implican la inclusión de normas específicas sobre el teletrabajo y que se mantenga, en la Ley de Contrato de Trabajo-LCT-, el marco general.

Los principios que, en éstas propuestas y otras legislaciones, deben contemplarse son la voluntariedad y la reversibilidad.

Un punto de acuerdo de las propuestas es que el empleador debe tener el consentimiento expreso del trabajador cualquiera sea el caso (que su actividad laboral ya se encuentre iniciada o que recién va a iniciar), para desempeñar sus actividades bajo esta modalidad; descontando obviamente la facultad del trabajador de volver a su puesto inicial en caso de alguna modificación en su contrato o si llegaren a un acuerdo con el empleador.

En este marco, el Proyecto de Ley "Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia", da a lugar a la reversibilidad en cualquier momento, mientras que en el PROPET *"la cláusula de reversibilidad es a instancia de ambas partes por un plazo de tres meses"*[82].El rechazo de esta oportunidad no implica la terminación del contrato.

Para todos está sobreentendido que junto al contrato, el empleador tiene la obligación de entregar un manual o guía básica sobre el teletrabajo.

[82]Ministerio de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social y la Coordinación de Trabajo. Soluciones innovadoras y experiencias exitosas en la aplicación de las IT para mejorar la gestión pública. 2° Jornada Anual, Gobierno Electrónico.18 de Noviembre de 2009.

2.2.1.2. Registro de teletrabajadores:

El registro de trabajadores es obligatorio en toda modalidad bajo relación de dependencia, incluso cuando se encuentran a prueba; las propuestas sugieren que se debe aplicar esta regla también a los teletrabajadores.

También se propone que se registre al teletrabajador en la aseguradora de riesgos de trabajo –ART- que cuenta con la cobertura de riesgos laborales.

2.2.1.3. Igualdad entre los teletrabajadores y los trabajadores de oficina:

El principio de no discriminación permite la igualdad que tienen los teletrabajadores con los trabajadores convencionales respecto a las condiciones de trabajo, la remuneración, las jornadas e inclusive a la información y capacitación.

Es importante que se evalúe el desempeño de los teletrabajadores en iguales términos que los trabajadores presenciales.

Para evitar la falta de compañerismo en los centros de trabajo, el empleador debe efectuar reuniones o encuentros de trabajo.

Sin embargo, la empresa debe definir el perfil del teletrabajador, sus competencias, cualidades y características para conocer si reúne las exigencias para trabajar fuera bajo esta modalidad.

Inclusive el Manual de Buenas Prácticas creado para la incorporación futura del teletrabajo, establece una lista taxativa del perfil que debe tener el teletrabajador. Algunas de ellas son:

- *"Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa.*
- *Capacidad para proceder solo, sin supervisión; capacidad para tomar decisiones.*
- *Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio.*
- *Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados.*

– *Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades."*[83]

2.2.1.4. Higiene y seguridad social

Varios de los proyectos sugieren que se deben establecer instrumentos como el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad, además de informar al trabajador todos los riegos sobre el teletrabajo.

Por otro lado, se propone que se creen normas específicas de higiene y seguridad para el teletrabajo, las mismas que, pueden ir conjuntamente con las normas generales de todo trabajador que se enlistan en el artículo 15 de la LTC argentino.

2.2.1.5. Sistemas de control y derecho a la intimidad

Los sistemas o métodos implementados por el empleador a fin de dar seguimiento a las actividades del trabajador, proteger la información y los equipos, evaluar el trabajo y velar por su seguridad, deben respetar el derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador, sin perjuicio de la intimidad inherente y general del que goza cada trabajador convencional.

Además, cuando se trate de las visitas del empleador o de las autoridades se las debe hacer previa notificación y consentimiento del teletrabajador, tal como lo dispone, por ejemplo el Acuerdo Marco Europeo. Los teletrabajadores, por su parte, podrán solicitar inspecciones.

2.2.1.6. Protección de datos y confidencialidad

El teletrabajador es responsable de la información proporcionada por el empleador.

[83]Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina,Manual de buenas prácticas en teletrabajo.1ra. ed. Buenos Aires, 2011, Internet. http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/documentos/manual_teletrabajo_2011.pdf . p.19 Acceso: 24 de agosto de 2013

En cuanto a la confidencialidad, el empleador debe establecer las responsabilidades y las consecuencias jurídicas del incumplimiento del trabajador, además de las nombradas en la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley No. 24766 de confidencialidad.

2.2.1.7. Equipos informáticos:

Otro punto de acuerdo en los proyectos presentados es que los equipos que se requieran para llevar a cabo el teletrabajo, su instalación y mantenimiento, deben ser otorgados por el empleador.

En el Art. 86 de le Ley de Contrato de Trabajo se dispone que:

> *El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.*[84]

De otra parte, en la Ley de Contrato de Trabajo, en su Art. 103 literal e), se establece como beneficio social *"la provisión de ropa de trabajo y cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas."*[85]

En definitiva, la responsabilidad del teletrabajador se concreta en conservar los equipos y a dar aviso inmediato frente a algún improvisto y a usar personalmente los equipos impidiendo la manipulación de terceras personas.

En el proyecto de Ley "Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia", también se contempla la obligación de que el empleador debería compensar la totalidad de los gastos en vista de que no son pocos los casos en que los trabajadores optan por utilizar sus propios equipos.

[84] Argentina. Ley de Contrato de Trabajo. ley n° 20.744 - texto ordenado por decreto 390/1976.
[85] Ibídem.

Finalmente, el proyecto presentado por la Senadora Bortolozzi de Bogado, se refiere al tema de propiedad intelectual y *"reconoce al teletrabajador el pleno ejercicio de los derechos intelectuales y patentes sobre toda invención fruto de su labor, salvo pacto en contrario, garantizando la inviolabilidad de dichos descubrimientos científicos."*[86]

2.2.1.8. Software:

Argentina cuenta con la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos (CESSI)**,** entidad que *"nuclea a las empresas y entidades regionales dedicadas al desarrollo, producción, comercialización e implementación de software y todas las variantes de servicios en todo el ámbito de la República Argentina"*[87]

Esta entidad es la encargada de promocionar, explotar y financiar todo lo referente a las Tecnologías de la Comunicación mediante redes y software.

Del mismo modo se considera que es importante la conectividad entre los ordenadores. Como se ha mencionado anteriormente esta conexión puede ser: off-line, oneway line, u on line, pues, se busca de esta manera controlarlas labores realizadas por los teletrabajadores.

2.2.1.9. Gastos:

Los gastos adicionales a los destinados a herramientas de trabajo, también se deben reconocer. En efecto, en el Manual de Buenas Prácticas del Teletrabajo se aclara que:*"se trata de un monto adicional al sueldo de los teletrabajadores, y las empresas incluirán los costos correspondientes a los mayores importes por servicios- y por eventuales impuestos- que abonan los teletrabajadores."*[88]

---

[86] García Andrés Eduardo, Revisando: El Teletrabajo en Argentina. Internet. http://andreseduardogarcia.blogspot.com/2011/12/revisando-el-teletrabajo-argentina.html . Acceso 21 de agosto 2013

[87] Cámara de Empresas Software Servicios Informáticos de la República de Argentina. Servicios.Internet. http://www.cessi.org.ar/ Acceso: 24 de agosto de 2013

[88]Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires, 2011, Internet. Acceso 14 de Agosto de 2013, p.23

2.2.1.10 Remuneración y jornadas laborales de los teletrabajadores:

La jornada de teletrabajo es totalmente diferente a la tradicional por la flexibilidad que ella presenta. El teletrabajador programa su horario de trabajo en cualquier hora del día, pues, lo principal son los resultados más que las horas empleadas.

Como en todo contrato se deben estipular las horas de trabajo las mismas que no pueden "*tener una duración superior a la del resto de los trabajadores de categoría profesional equivalente*"[89]. De igual manera sucede con la remuneración. Ambos asuntos se deben regir a las normas del LCT y respetar los límites de jornadas máximas, horas de descansos, extraordinarias y suplementarias.

Frente a esto, el criterio de Viviana Díaz, coordinadora de la Comisión de Teletrabajo es el siguiente:

> *Esto obedece a un nuevo orden público del trabajo donde no se pensará más en la clásica jornada laboral y sí en un tiempo de disposición, donde los empleadores harán los aportes –por ejemplo– en proporción a la cantidad de horas que el empleado estuvo disponible*[90].

2.2.1.11. Proyectos y capacitación:

Es importante para los empleadores que los teletrabajadores tengan un pleno conocimiento de las TIC´s, así como una sólida formación respecto a esta nueva forma de organización.

Por ello, en diciembre de 2012, en la sede del Ministerio de Trabajo de la Nación se firmó un Convenio de Cooperación entre la Cámara de Empresas Software y Servicios Informáticos -CESSI- y la Secretaría de Empleo de dicho Ministerio"*tendiente al desarrollo, investigación e implementación de programas de capacitación, asistencia*

[89]Nicolosí Alejandra Pía. Dificultades de aplicación del teletrabajo en Argentina. Internet. http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/argentina/argentina_0015.php Acceso: 25 de agosto de 2013.
[90]PremiciSebastián.Internet. "Sin horario y sin límites" La expansión del teletrabajo y la flexibilización laboral. Internet. http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/17-2528-2006-07-16.html . Acceso: 25 de agosto de 2013. p.12.

técnica y demás actividades relacionadas con el teletrabajo y las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas al trabajo."[91]

Asimismo con el fin de incorporar a personas vulnerables (hoy denominados de atención prioritaria) se han ideado algunos proyectos en los que se ha tomado en consideración la alfabetización digital.[92]

2.2.2. RED DE TELETRABAJO Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS:

En el 2009 se lanzó en Argentina la Red de Teletrabajo con la ayuda del MTEySS y la colaboración de algunas empresas, universidades y organismos públicos.

En el documento del 1er coloquio de teletrabajo "Lanzamiento de Red de Teletrabajo" se estableció que:

> *Es una entidad destinada a nuclear empresas privadas, públicas, universidades y organismos públicos, coordinados por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), a través de la Coordinación de Teletrabajo. El propósito es conformar un ámbito propicio para la cooperación a nivel nacional y regional en torno al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en Teletrabajo.*[93]

[91]Cámara de Empresas Software y Servicios Informáticos de la República de Argentina CESSI y la Secretaría de Empleo Nacional. Acuerdo para promover el teletrabajo. Internet. http://www.cessi.org.ar/ver-noticias-cessi-y-la-secretaria-de-empleo-nacional-firmaron-acuerdo-para-promover-el-teletrabajo-1224 Acceso 22 de agosto de 2013.

[92] Proyecto para personas con discapacidad: Se dictan cursos de alfabetización en TICs y Teletrabajo, este curso consta de aulas especiales para personas discapacitadas que cuentan con las herramientas adecuadas. (Duración 5 meses). Proyecto para jóvenes y adultos mayores: Se llevan a cabo tutorías para capacitar a los jóvenes entre 18 y 24 años, con nivel primario o secundario incompleto o con situación de desempleo, incentivándolos a que trabajen.Situación similar se planea para mayores de 45 años. Proyecto de certificación de competencias en teletrabajo:La certificación de competencias es "la acreditación de los saberes demostrados en el trabajo, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos, según un estándar definido por especialistas", y otorgado por el organismo rector del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.Por el cumplimiento de éstas prácticas formativas que, ciertamente, ayudan a desarrollar ciertas habilidades para teletrabajar, se les entrega una certificación. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Programas y Proyectos. Internet. http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/proyectos/?cat=18&subc=3.Acceso: 24 de agosto de 2013

[93] Ministerio de Trabajo,Empleo y Seguridad Social. Red de Teletrabajo. Internet. http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/redempresas.asp .Acceso: 25 de agosto de 2013

En el desarrollo de esta red, se constituyeron cuatro mesas las cuales prepararon algunos manuales, un proyecto de ley, informes sobre las experiencias del PROPET, y proyectos atinentes a la materia.

Más tarde, el 30 de septiembre de 2011, se lanzó en Argentina el Observatorio tripartito del teletrabajo-OTT-(tripartito porque está conformado por el Estado, los empleadores y los trabajadores), con el fin de difundir la información pertinente del teletrabajo junto a sus problemas actuales.

A fin de fomentar esta modalidad al contratar teletrabajadores capacitados por el MTEySS, la empresa obtiene:

a) *Incentivos para pymes equivalentes a $500 mensuales (jornada completa) o $300 (jornada parcial) por un plazo de nueve meses a partir de la contratación. Los mismos se transfieren en forma directa al teletrabajador, que puede disponer de los fondos mediante una tarjeta magnética; también se beneficia la empresa pues se le reducen los aportes y contribuciones patronales sobre los montos citados.*

a) *Exenciones impositivas por el término de 24 meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral o de la regularización de una preexistente. El beneficio consiste en ingresar durante los primeros 12 meses el 50% de las contribuciones citadas en la ley nº 26476, y en los segundos 12 meses, el 75%.*

b) *Beneficio del crédito fiscal.*[94]

Además, para en el caso de contratación de teletrabajadores con discapacidad, la empresa accede a:

a) *Una deducción del 70% del total de las remuneraciones abonadas en el ejercicio fiscal. Podrán ser deducidas de la base del impuesto a las ganancias de dicho período.*

b) *Una quita del 50% del pago de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al Instituto Nacional de Servicios Sociales para*

[94]Oficina Internacional del Trabajo et al, Ob. Cit, p.32

Jubilados y Pensionados, al sistema de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional del Empleo por el período de un año.[95]

2.3. COLOMBIA

A diferencia de otros países que simplemente agregaron la figura del teletrabajo en sus códigos laborales, Colombia creó una ley especial para regularla, con el fin de dotar a esta modalidad de una debida seguridad jurídica garantizando a los teletrabajadores normas y principios propios.

Así, Colombia se convirtió en el primer país latinoamericano en poseer una Ley Especial para promover y regular el Teletrabajo; la Ley N° 1221 expedida el 6 de Julio de 2008, publicada en el Diario Oficial 47052, contó con la participación del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de las TICs y la Función Pública y la Corporación Colombia Digital.

El 30 de abril de 2012, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 884 de 2012, por el cual, reglamentó parcialmente la referida Ley 1221 de 2008,"*ocupándose del teletrabajo en relación de dependencia, es decir, el que opera en el marco de un contrato de trabajo, tanto en el sector público, como privado."*[96]

Sin embargo, cabe hacer una reseña histórica del esfuerzo que hizo Colombia por varios años hasta obtener esta protección, así como de las entidades que se crearon para consolidar esta regulación.

En principio Colombia se vio en la necesidad de crear un organismo que se encargue de temas sobre el teletrabajo, por lo que en el año 2002 creóla Corporación Colombia Digital, con el objeto de confiar:

(…) a ejecución de proyectos de investigación, el análisis de políticas y experiencias nacionales e internacionales que utilizan las tecnologías de la información y la

[95]Ibídem, p.33
[96]Ministerio de trabajo, Ministerio de las Tecnologías, de la Información y las comunicaciones, Cámara Técnica de Riesgos Profesionales. Guía de prevención y actuación de seguridad. Colombia. Internet. http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/503-guia-tecnica-para-prevencion-y-actuacion-en-seguridad-y-salud-en-situaciones-de-riesgo.html . Acceso: 24 de agosto de 2013.

comunicación como herramientas de desarrollo, y a la formulación e implementación de proyectos que fomentan el uso y apropiación de las TIC en el país.[97]

Más tarde, expedida la Ley de Teletrabajo, en el 2008 se creó el Comité de Teletrabajo, encargado de:

(…) la promoción de políticas estatales tendientes al desarrollo del teletrabajo, así como a la generación de una red de fomento a los emprendimientos de la sociedad civil que contribuyan al desarrollo del teletrabajo. El Comité será el natural articulador entre los distintos actores públicos o privados.[98]

No obstante, en el año 2009, se creó el Ministerio Tecnologías de la Información y Comunicaciones sustituyendo al Ministerio de las Comunicaciones, el mismo que formó la Comisión Asesora del Teletrabajo, *"con el objetivo de brindar asesoría gratuita y especializada para el proceso de adopción de modelos de teletrabajo para el sector público y privado"*[99]

En la actualidad, medianteDecreto 0032 de enero de 2013, se constituye la Comisión Nacional Digital y de Información Estatal que:

(…) garantice la articulación de las funciones de las instituciones del Estado encargadas de la formulación de políticas en materia de información estatal, fije la visión estratégica de la gestión de la información, y establezca los lineamientos de política respecto de la gestión de la infraestructura tecnológica, información pública y ciberseguridad y ciberdefensa.[100]

Frente a esta serie deorganismos e instrumentos legales que se han generado, David Luna, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, ha concluido que el primer

[97]Corporación Digital. Actualidad, proyectos y generación de opinión sobre nuevas tecnologías. Internet. http://colombiadigital.net/nosotros.html .Acceso 24 de Agosto
[98]Comisión de Legislación del Trabajo. Proyecto de Ley. Carpeta No.31 de 2010 Internet. http://www.parlamento.gub.uy/indexdb/Repartidos/ListarRepartido.asp?Id=5828.Acceso 24 de agosto de 2013
[99]Colombia Digital. El teletrabajo sí es posible. Internet. http://colombiadigital.net/teletrabajo/item/5492-el-teletrabajo-si-es-posible-en-colombia.html .Acceso: 24 de agosto de 2013.
[100]Ministerio de las Tecnologías, de la Información y las Comunicaciones. Decreto0032 ,http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2013/Documents/ENERO/14/DECRETO%2032%20DEL%2014%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf Acceso: 25 de agosto de 2013.

cambio es cultural, *"la labor del jefe, la gran labor del jefe es enseñar a encontrar aptitudes y de alguna otra manera generar actitudes".*[101]

Generalmente los Estados deben fomentar políticas públicas para implementar nuevos mecanismos más ágiles y eficientes para la sociedad, asíColombia, lo inició a través de un Plan Piloto.

Dicho Plan contó con la participación del Ministerio de las TIC´s, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Departamento Nacional de Planeación, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), y la Función Pública y el Ministerio de Trabajo.

Actualmente, en varios portales web de noticias se informa que:

"La Gobernación de Antioquia firmó con el Ministerio de las TICs, un convenio mediante el cual se comprometía a realizar labores para la implementación del teletrabajo"[102], por lo que a partir del 14 de agosto del 2013, comienza el Plan Piloto para el teletrabajo en Antioquía y terminará el primer semestre del 2014.

Consecuentemente, todas las regulaciones que se han venido incorporando se las ha hecho sobre la base de los siguientes instrumentos adicionales a la ley y al reglamento:

- Guía Jurídica para implementación
- Requisitos de Implementación TT Sector Privado
- Requisitos de Implementación TT Entidades Públicas
- Guía Técnica de Prevención y Actuación en Seguridad y Salud en Riesgos
- ABCÉ del Decreto Reglamentario de Teletrabajo.
- Manuales de Funciones y Competencias Laborales (Sector Público)
- Resolución 2886 de 2012- Red Nacional de Teletrabajo.
- Concepto del Ministerio de Hacienda, (Gastos en materia de teletrabajo para el sector público).
- Documento CONPES 3701 del 14 de julio de 2011(ciberseguridad y ciberdefensa)
- Código Sustantivo del Trabajo y de Seguridad Social.

[101]Luna Davis, Viceministro de Relaciones Laborales. Internet. Únase usted también al Teletrabajo. http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html. Acceso: 09 de junio.
[102]Minuto30.com. Comienza plan piloto para el teletrabajo en Antioquia.Internet. http://www.minuto30.com/?p=173355 Acceso : 24 de Agosto de 2013

De esta manera, al momento de analizar la ley, encontré los siguientes temas y elementos que explico a continuación.

2.3.1. LEY SOBRE EL TELETRABAJO EN COLOMBIA

2.3.1.1. Contratos de los teletrabajadores.

Los contratos de los trabajadores que pasan a ser teletrabajadores, son simplemente acuerdos que firman con el empleador, en los que se establecen las condiciones que regirán esta modalidad, dejándose en claro que el teletrabajador sigue conservando las mismas condiciones respecto del trabajador de la sede de la organización. Este acuerdo ampliatorio se lo agrega al contrato principal y también se lo registra en el Ministerio de Trabajo.

Únicamente los trabajadores que son contratados desde un inicio como teletrabajadores tienen un contrato propio de teletrabajo que debe incluirlos requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y de Seguridad Social.

2.3.1.2. Registro de teletrabajadores.

Los empleadores tendrán la obligación de registrar ante el Ministerio de Trabajo el contrato, bien cuando empiece a trabajar el teletrabajador o bien cuando el antiguo trabajador se cambie a esta modalidad.

"Este requisito, se encuentra cumplido con el reporte que el empleador haga a la administradora de riesgos laborales mediante el formulario de reporte de novedades."[103]

[103] Ministerio de trabajo, Ministerio de las Tecnologías, de la Información y las comunicaciones, Guía jurídica para la implementación del Teletrabajo. Colombia. Internet. http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html .Acceso: 24 de agosto de 2013.

2.3.1.3. Igualdad entre los teletrabajadores y los trabajadores de oficina:

En Colombia, la igualdad del teletrabajador con el resto de trabajadores no sólo está expresamente declarada en el texto constitucional[104] sino, de forma particular, en el Art. 4 del Decreto 884 de 2012, de la siguiente manera:

> *"El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública"*[105]

2.3.1.4. Higiene y seguridad social.

El empleador es el responsable de la salud y de la seguridad del teletrabajador y, por lo tanto, del ambiente donde desempeña su trabajo dado que la casa deja de ser hogar para convertirse en "hogar-oficina".

Para este efecto, el gobierno colombiano ha introducido una guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo, la misma que define a la salud como *"un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo como la ausencia de enfermedad o dolencia"*[106]

2.3.1.5. Afiliación al sistema de seguridad social integral e intimidad

Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, al que, además, se deben reportar las novedades y el retiro de la empresa de los teletrabajadores como establece el Art. 9 del Decreto 884 de 2012.

Además el empleador debe hacer un reporte a la Administradora de Riesgos Laborales, mediante la entrega de las guías respectivas. Es importante en este campo que "*el*

[104] Constitución de la república de Colombia- Bogotá D.E., julio 6 de 1991.
[105] Decreto 884 de 2012 reglamenta la ley 1221 de 2008 Promueve y Regula el *Teletrabajo.*
[106] Organización Mundial de la Salud citada en Guía jurídica para la implementación del Teletrabajo.Ministerio de trabajo, Ministerio de las Tecnologías, de la Información y las comunicaciones, Colombia. Internet. http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html .Acceso: 24 de agosto de 2013.

empleador contemple con la Dirección de Salud Ocupacional y Recurso Humano, todo lo relacionado con la seguridad y salud del teletrabajador."[107]

Con fines de prevención, el empleador debe realizar la verificación de las condiciones mínimas de seguridad y salud establecidas por ley del centro o lugar destinado al teletrabajo, para cuyo efecto lo puede hacer con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

Dado que estas observaciones son varias el empleador de empresas privadas puede incorporar en su reglamento interno el régimen de visitas, mientras que, en las empresas públicas, se lo puede establecer en los manuales de funciones y competencias laborales, todo en función de no afectar la intimidad y vida personal del trabajador.

2.3.1.6. Protección de datos y confidencialidad

Lo más importante es proteger la información, los datos personales y procurar que éstos estén en armonía con las normas de propiedad intelectual. Se trata puesde medidas de precaución que parten del acuerdo de las partes.

El teletrabajador estará comprometido en avisar al empleador tan pronto cuando sufra algún daño en sus medios telemáticos, y éste último deberá provisionalmente realizar la contratación de un técnico ante los casos de necesidad. Las partes establecerán las consecuencias en caso de cumplimiento de esta obligación.

2.3.1.7. Equipos informáticos

Los equipos y programas informáticos necesarios para el desarrollo de las tareas serán entregados por cuenta del empleador, sin embargo, si el teletrabajador desea ocupar sus propios equipos puede hacerlo, pero en cualquier caso se tomarán medidas para su regular funcionamiento.

[107]Ministerio de trabajo et al. Ob. Cit. Acceso: 25 de agosto de 2013.

Estos equipos deben siempre ser regresados en su totalidad al momento que termine el contrato de trabajo, en caso de que esto no ocurra o exista algún daño en los equipos, se debe pedir al teletrabajador que restituya el valor total de los mismos.

2.3.1.8. Software

Se deberán crear programas especiales para la realización del trabajo. Normalmente es un software o un hardware que incluirá diferentes funciones para dar respuesta a situaciones de daños con el ordenador, virus, bloqueos, copias de seguridad, fallos con el equipo, entre otros.

Colombia por su parte, para llevar a cabo esta modalidad ha optado por los modelos tecnológicos internacionales que se nombran anteriormente y que cuentan con los programas necesarios para una plena implementación del teletrabajo y que incluyen el sistema de conectividad por medio de los ordenadores para un óptimo control de las actividades laborales de los teletrabajadores.

2.3.1.9. Remuneración y jornadas laborales de los teletrabajadores

En cuanto a horas y días de trabajo, éstos se deben establecer en el contrato o acuerdo, dentro del marco de jornada máxima legal. Estos aspectos se basan en la confianza y en la flexibilidad, elementos intrínsecos de esta modalidad.

El artículo 3 del Decreto 884 de 2012, establece que:

> *El contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo, deberá indicar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada laboral.*[108]

[108]Ministerio de trabajo et al. Ob. Cit.Acceso: 25 de agosto de 2013.

En cuanto a horas extras y jornada nocturna, no aplica debido a que no hay un horario fijo. Los días dominicales y festivos tienen el mismo régimen de cualquier otro trabajador. Como se explicó anteriormente se debe dar el mismo trato y no sobrecargar de trabajo al teletrabajador.

> Sin embargo, *"cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado"*[109]

Los gastos por transportación son reconocidos en los montos que normalmente corresponden para ir a los centros de trabajo.

Otra modalidad es que los teletrabajadores trabajen por tarea, es decir, por metas y objetivos y no por horas, El cumplimiento de aquellos servirá de base para medirlos. Para los empleados públicos, la Comisión Nacional de Servicio Civil, deberá adoptarse un instrumento que cumpla esos propósitos.

2.3.2. SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO:

Al momento de la implementación del teletrabajo, tanto en el sector público como en el privado, se tomaron en cuenta algunos aspectos imprescindibles. Así tenemos los siguientes:

1) Los aspectos que se consideran en la organización del SECTOR PRIVADO en cuanto la inserción del teletrabajo son:

- El Principio de Voluntariedad y Reversibilidad.

[109] Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. ABCDÉ del Decreto Reglamentario del Teletrabajo .Internet. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F188-abce-del-decreto-reglamentario-de-teletrabajo-.html&ei=t9FxUvKtCc_NsQSEy4DYCA&usg=AFQjCNHP0HXbpPPSh7jKsKrxQfhON1z6hQ&bvm=bv.55819444,d.cWc Acceso: 26 de agosto de 2013

- Acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo (reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales)
- Introducción de un capítulo de teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo(establecimiento de condiciones especiales de la forma cómo va operar el teletrabajo al interior de la organización y las medidas de seguridad).
- Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

2) Por otro lado, en el SECTOR PÚBLICO, aparte de los nombrados en el sector privado, existen algunos aspectos adicionales. Es necesario coordinar con el Departamento Administrativo de la Función Pública, pero los lineamientos se harán constaren el manual de funciones y competencias laborales[110].

- Incorporar mediante resolución, las condiciones del teletrabajo.

Esta obligación se contempla en el segundo inciso del artículo 8 del Decreto 884 de 2012, que se refiere a que se expedirá una resolución con las condiciones de cómo va operar el teletrabajo dentro de la institución pública. Son reglas básicas y de procesos que deben contener como ejemplo:

- Órganos encargados,
- Modalidades,
- Gestión de riesgos,
- El procedimiento que se debe seguir ante problemas técnicos y procedimentales,
- La seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos,
- Los deberes de las partes y los derechos y obligaciones de las mismas,
- Criterios de selección, equipo de selección, proceso de selección requisitos técnicos y estructurales,
- Auxilio de transporte, horas extras dominicales y festivos, días de descanso legalmente obligatorios.
- Otros.

[110]El manual específico de funciones y competencias es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleados que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de estos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo. Definición del Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia en la Guía jurídica para implementación del teletrabajo. Acceso: 09 de junio

Para los teletrabajadores en el sector público *"la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador, para los fines previstos en las disposiciones vigentes"*[111]

2.3.3. RED NACIONAL DE FOMENTO DE TELETRABAJO Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS

Con el fin de promover y difundir el teletrabajo en Colombia, se creó la Red Nacional de Fomento de Teletrabajo. Sus funciones son:

> *Convocar la integración de mesas de trabajo, que se conformarán por aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales, y una mesa especial sobre población vulnerable; estas mesas deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades y trabajar en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo, generación de incentivos y en la política especial de teletrabajo en la población vulnerable.*[112]

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo formulará una política pública posterior a la Ley y al Reglamento del Teletrabajo con el fin de incorporar a la población vulnerable.

Actualmente, la Federación Nacional de Sordos de Colombia –FENASCOL- :

> *desarrolló un primer acercamiento al teletrabajo con resultados exitosos para 17 trabajadores y en julio de 2013 solicitó el acompañamiento de la Comisión Asesora para evaluar los resultados obtenidos y ampliar la cobertura de este modelo para otros cargos.*[113]

Adicionalmente, para fomentar el teletrabajo, al igual que en Argentina:

> *(…) las empresas que generen nuevos empleos contratando a personas en la modalidad de Teletrabajo, se benefician de la ley 1429 de 2010. Las empresas que vinculen laboralmente a este tipo de población podrán tomar los aportes de parafiscales correspondientes a los*

[111]Ministerio de trabajo et al. Ob. Cit. Acceso: 25 de agosto de 2013.
[112]Ministerio de Trabajo de la República de Colombia Teletrabajo. Internet. http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/teletrabajo.html . Acceso: 25 de agosto de 2013
[113]Colombia Digital. Ob. Cit. Acceso: 24 de agosto de 2013.

nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios.[114]

Finalmente, en el 2011, la Corte Constitucional por primera vezdesarrolla la figura del teletrabajo y ratifica que se debe garantizar a los teletrabajadores el subsidio familiar y todas las garantías propias de un trabajador que se encuentra en las instalaciones de la empresa en la Sentencia C-337 de 2011[115]. Además, establece lo siguiente:

(…) que la omisión legislativa relativa se configura en el caso en estudio, pues: (i) existe un regulación incompleta parcial de una garantía laboral, (ii) en un texto normativo preciso, existente y determinado del cual se deriva la omisión, (iii) el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 excluye a los teletrabajadores del subsidio familiar, a pesar de encontrarse en la misma situación que los empleados convencionales, y olvidando que esta prestación hace parte de la seguridad social, (iv) no existe razón suficiente que justifique la omisión relativa en la que incurrió el legislador, (v) con el silencio del legislador se vulnera el derecho a la igualdad y (vi) pese a que existe un deber impuesto del Constituyente referido a las garantías que deben ser reconocidas a los trabajadores.

Lo expuesto, necesariamente implicaría que las expresiones acusadas fueran expulsadas del ordenamiento jurídico mediante la declaración de inexequibilidad. No obstante, una decisión de esa naturaleza dejaría sin protección alguna en materia de seguridad social a los llamados teletrabajadores, generándose un efecto no querido ni por el demandante ni la Corte, razón por la cual se impone proferir una sentencia integradora, a partir de la cual se declare la exequibilidad condicionada del literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 "La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales";bajo el entendido que se incluye el sistema de subsidio familiar, en los términos y condiciones de la normatividad que lo regula.[116]

[114]Ministerio de Trabajo de la república de Colombia. Requisitos legales para implementar el teletrabajo en el sector privado. Internet. http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html Acceso. 22 de septiembre de 2013.
[115]Sentencia C-337 de 2011, Corte Constitucional. Colombia - Bogotá Internet. http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-337-11.htm. Acceso: 28 de octubre 2013
[116] Ibídem.

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

En Ecuador el desarrollo del teletrabajo como una modalidad de trabajo ha sido mínimo. Se incorpora por primera vezen el borrador de Proyecto de Reforma del Código de Trabajo del 2006, dentro de *"una serie de propuestas, que se fueron trabajando con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo"*[117].

Actualmente existe otro proyecto en la Asamblea Nacional en el que también se considera al teletrabajo; me refiero al proyecto de Código Orgánico de Trabajo presentado en el 2012, por el Frente Unitario de Trabajadores –FUT- que lo analizaré en su oportunidad. También se ha hecho público que será una de las reformas que constaránen el proyecto de "Código Orgánico de Relaciones Laborales" preparado por el Ministerio de Relaciones Laborales y que se espera se presente este año, como lo ha anunciado el Ministerio de Relaciones Laborales.

Las reformas a la actual normativa tiene su origen en el desarrollo que ha experimentado el país en diversas ramas por la incorporación de la tecnología. El informe de *"TIC´S en Ecuador Resumen Tecnológico 2012"*[118] del Instituto Nacional de Estadística y Censos-INEC- muestra las siguientes cifras:

> *En el Ecuador existen 6'859.938 personas que tienen al menos un celular activado, un 10% de lo registrado en el 2011 y representa al 50,4 de la población de 5 años en adelante.(…)*
>
> *Según el estudio, el 35,1 de la población de Ecuador ha utilizado internet en los últimos 12 meses. En el área urbana el 43,9% de la población ha utilizado Internet, frente al 17,8% del área rural.*

[117]La Hora. Ministerio de Trabajo destaca propuesta del nuevo Código Laboral. Internet. http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/490984/-1/Ministerio_de_Trabajo_destaca_propuesta_del_nuevo_C%C3%B3digo_Laboral.html#.UjtneNKwxIEAcceso: 19 de septiembre de 2013.

[118]Instituto Nacional de Estadística y Censos. TIC´s en el Ecuador Resumen tecnológico 2012. Internet. http://www.canal-tecnologico.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1547:tics-en-ecuador-resumen-tecnologico-2012&catid=45&Itemid=2.Acceso: 29 de octubre de 2013.

Siguiendo la tendencia de los últimos cuatro años, el grupo etario con mayor uso de Internet es la población que se encuentra entre 16 y 24 años con el 64,9, seguido de los 25 a 34 años con el 46,2%. (…)[119]

En consecuencia, las empresas de telefonía y comunicación desde queobservaron esta demandaque cada año se ha ido incrementando, optaron por entregar paquetes y dispositivos más económicos a los usuarios.Por esta misma razón, las conexiones entre ellos son ahora más intensivas.

Por lo tanto,al existirun razonable rango de incorporación de medios tecnológicos y la adquisición y adaptación de otros dispositivos se ha tornado accesible para todos, y se facilitallevar a cabo esta modalidad. Según el mismo informe, la conectividad se ha incrementado de un 7,7% en el 2012 a un 13.9% en el 2013.

Ante esta realidad, considero indispensable que existan unas normas mínimas de la forma en que debe operar el teletrabajo, por lo que, las páginas siguientes las dedicaré a desarrollar tales criterios.

3.1. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE CÓDIGO ORGÁNICO DEL TRABAJO-FUT-2012

El 18 de mayo del 2012, los asambleístas Dr. LínderAltafuya Loor, representante por la provincia de Esmeraldas, Lcda. Nivea Vélez, representante por la provincia de Loja e Ing. Diana Atamaint, representante por la provincia de Morona Santiago, presentaron el proyecto de "Código Orgánico del Trabajo" preparado y socializado por el -FUT- y por otras centrales sindicales.

El trámite de este proyecto en la Asamblea llegó hasta la calificación del Consejo de Administración Legislativa –CAL- y dado el tiempo transcurrido no pareciera que existe voluntad política para impulsarlo. Más bien, la atención se ha centrado en el nuevo Proyecto de "Código Orgánico de Relaciones Laborales" anunciado por el actual gobierno. Sin embargo, el texto completo de éste proyecto no se ha publicado pues, únicamente se han dado a conocer algunos lineamientos por lo que es imposible referirse a él definidamente.

[119]Ibídem.

En el portal del Ministerio de Relaciones Laborales, respecto al teletrabajo, se menciona en forma general que:

> *El trabajo en domicilio se ejecuta desde el lugar de residencia del trabajador sin vigilancia ni supervisión inmediata del empleador, utilizando materiales propios del trabajador o suministrados por el empleador, como trabajos de sastrería, zapatería, carpintería, diseño gráfico, imprenta, parte de ciertos procesos productivos.*
>
> *El teletrabajo se realiza a distancia o fuera de los locales de trabajo mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación con herramientas suministradas por el empleador, bajo su supervisión a través de estos medios, como call center, educación a distancia, editores en medios de prensa, etc.*[120]

Por ello, me remitiré a analizar el proyecto"Código Orgánico del Trabajo. FUT-2012". En él secontemplael teletrabajo en el Título II.-De las modalidades del teletrabajo, Capítulo IV.- Teletrabajo.

En este proyecto se lo define como: *"una forma de organización o de realización del trabajo regularmente a distancia, fuera de los locales de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos"*.[121]

En esta definición convendría incorporar que se trata de una organización flexible; en mi criterio se debería establecer, de modo expreso que es una modalidaddistinta a la tradicional pues los trabajadores se adaptan a cambios en sus jornadas y ejecución de actividades laborales.

Por otra parte, se debería utilizar la expresión TIC's y no sólo medios informáticos ya que éstaengloba a todos los medios de información y comunicación, medios que permiten el contacto y control del empleador con el teletrabajador. Además, sería conveniente agregar que se no se necesita la presencia física del trabajador.

---

[120]Ministerio de Relaciones Laborales. Proyecto Código Orgánico de Relaciones Laborales. Internet.http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/AYUDA-MEMORIA-EXPOSICION-NUEVO-CODIGO-DE-TRABAJO-FINAL2.pdf . Acceso: 26 de agosto de 2013

[121]Frente Unitario de Trabajadores. Proyecto de ley. Código Orgánico del Trabajo. Internet. http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5d0260b4-2372-4bd5-90fa-ed0f6ad241e3/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20de%20Trabajo%20(Tr%C3%A1mite%20No.%20104635) Acceso: 02 de septiembre

Finalmente, lo ventajoso sería elaborar las definiciones tanto del trabajo a domicilio como la del teletrabajo, para que no exista la frecuente confusión que se ocasiona por la similitud de las dos modalidades.

Los puntos en los que me encuentro de acuerdo o parcialmente de acuerdo respecto a este proyecto de ley son:

1. La voluntariedad y reversibilidad, como características esenciales en el teletrabajo. El aceptar esta modalidad por parte del trabajador no implica modificaciones en las condiciones, derechos y obligaciones laborales sino solo en los estrictamente necesarios. Tampoco su rechazo es razón para la terminación del contrato.
2. La necesidad de que el contrato deberá contener, además de los requisitos comunes a todo contrato de trabajo previsto en el Código de Trabajo vigente, algunas especificaciones propias de la modalidad, como por ejemplo: manera de prestación de servicios, riesgos laborales, equipos, identificación del superior jerárquico, entre otros.
3. En la regulación relativa aprotección de datos, se deberían establecer medidas específicas para garantizarlos y detallar las responsabilidades que asumiría el teletrabajador en caso de transgredirlas; no obstante, las sanciones deben estar tipificadas en una norma específica. Por último, se debe aclarar si aquello sería o no causa de terminacióndel contrato de trabajo.
4. Adhiero a la idea de que el control de las actividades realizadas por el teletrabajador,debe ser hecho con estricto respeto a su intimidad, los reposos y tiempos familiares; en ningún caso el control puede implicar la intromisión en la esfera íntima del trabajador/a o de su familia. Además, los mecanismos de control tienen que ser proporcionales al objetivo perseguido e informados de forma previa al teletrabajador.
5. Me parece adecuada también la regla general de que los equipamientos deben ser entregados por el empleador quien, además, será responsable de los gastos y de su mantenimiento, así como que, en el trabajador radique el cuidado los mismos, el que deberá devolverlos en el mismo estado, salvo su deterioro natural.
6. La seguridad y la salud ocupacional a la que se refiere el proyecto es responsabilidad del empleador, por lo tanto, éste debe informar al teletrabajador

sobre las medidas y reglamentos pertinentes; considero importante que la empresa elabore manuales de seguridad y de salud tal como ocurre en otras legislaciones.

De otro lado, los temas en desacuerdo y que podrían ocasionar, a mi criterio confusiones son:

1. En cuanto al contrato de trabajo, se establece que *"puede celebrarse por escrito en forma ordinaria, o a través de redes electrónicas"*.[122]Sin embargo, no se determinan las condiciones en que tendrían validez de utilizarse las redes electrónicas. Se debería,por lo mismo, desarrollar el punto e inclusive plantearse el caso en que se contrate, bajo esta modalidad a extranjeros.

2. El Art. 212 del Proyecto, norma los indicios de subordinación:

Son indicadores de la subordinación del Teletrabajador o Teletrabajadora, entre otros, la asignación del trabajo que debe realizarse, la provisión por el empresario o el empleador de las máquinas, implementos y métodos informáticos, la recepción por el empresario o por el empleador o su representante, de los resultados o fruto del teletrabajo, por más de tres veces consecutivas.

La prueba de estos indicadores bastará para demostrar la existencia del contrato de trabajo, a menos que el supuesto empleador pruebe que provienen de otras causas. (…).[123]

En mi criterio puede existir confusión cuando se expresa que existe subordinación por el simple hecho de que el empleador entregue equipos o al receptar los resultados de trabajo por más de tres veces, por cuanto considero que la subordinación es un pilar imprescindible que aparece desde que se celebra el contrato o adenda, la misma que aclara estos hechos para no dejar dudas de esta modalidad laboral, y se la concreta con los medios de supervisión y control.

3. *El teletrabajo puede ser estipulado en el contrato inicial o puede ser mediante reforma del contrato en que se establezca el cambio, de mutuo acuerdo, de las herramientas, instrumentos y métodos para la ejecución del trabajo.*[124]

[122]Ibídem.
[123]Ibídem.
[124]Ibídem.

En el caso de una reforma al contrato original se debería aclarar que, en ningún caso, el cambio de modalidad supone una alteración en sus derechos u obligaciones, así como su necesidad de registrarlo en el Ministerio de Relaciones Laborales. En caso de reversibilidad, esta reforma quedaría sin efecto y se volvería a las condiciones del contrato inicial, de igual manera dando el respectivo aviso.

Considero conveniente establecer un tiempo razonable para lareversibilidad, de esta manera se generaría seguridad al trabajador y al empleador; sin embargo, pasado este tiempo se deberían enumerar casos específicos para que el trabajador o el empleador puedan todavíaaplicar esta facultad.

4. En cuanto a las condiciones generales del teletrabajo considero que faltan algunas que resalten la igualdad y medidas de cuidado del teletrabajador. Por otra parte, ciertas condiciones que se nombran en el proyecto deberían constar en artículos independientes para desarrollarlos ampliamente en ellos, como son: las jornadas, de las visitas de los inspectores y lo referente a salud.

5. El artículo que se refiere a la protección de datos impone las siguientes sanciones:

Las sanciones en caso de incumplimiento. En el contrato u orden de que habla el art. 211 se deberá hacer constar las faltas y las sanciones que, por ser laborales, serán impuestas por el empresario o empleador.

Fuera de las faltas laborales, la responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora por el incumplimiento de las normas referentes a la protección de datos será sujeta al derecho común sobre esta materia.[125]

El artículo debería ser más explícito en relación con las faltas cometidas frente a la protección de datos. Podría haber una confusión si la falta es de naturaleza laboral o común, por ejemplo una revelación de datos podría significar una falta de probidad del trabajador. De otro lado, sería conveniente determinar si el incumplimiento de normas referentes a la protección de datos es o no una causal de terminación del trabajo en la modalidad de teletrabajo, previo el respectivo procedimiento de visto bueno.

[125]Ibídem.

6. En lo concerniente a la vida privada e intimidad del trabajador o trabajadora, en el artículo que trata la seguridad industrial y salud ocupacional, se norman las visitas de la siguiente manera:

Si el teletrabajo es realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora, las visitas al local de trabajo sólo caben por control de la actividad laboral, y de los respectivos equipos y deben ser efectuadas previo aviso entre las 09h00 y las 19h00, en presencia del trabajador o trabajadora o de la persona que designe (…)

Para verificar la correcta aplicación de las medidas y reglamentos sobre la seguridad industrial y seguridad ocupacional, los dirigentes sindicales y las autoridades competentes tienen la facultad para acceder a los lugares del teletrabajo. Si el teletrabajador o teletrabajadora realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso será sometido a notificación y consentimiento previos y tendrán lugar en los horarios fijados.

El teletrabajador o teletrabajadora por sí o por medio del sindicato puede, a su vez, solicitar una visita de inspección.[126]

Debería establecerse para los teletrabajadores que desempeñan sus labores en el domicilio, un cronograma de visitas fijas, el cual se anexaría al contrato de trabajo (ó la adenda). También habría la posibilidad de que se hagan en cualquier momento pero previa notificación y consentimiento del trabajador.

Las visitas se las deberían realizar con la presencia obligatoria del inspector, y también se podría considerar la posibilidad de que el empleador asista a través de un delegado, de la misma manera, debería ser obligatorio que los inspectores realicen visitas periódicas a los telecentros que para el efecto se crearen. Naturalmente se debería dejar constancia que las visitas deben realizarse dentro del horario ordinario de trabajo.

7. El Art. 219 denominado “organización del trabajo”, que trata sobre varios temas: gestión de tiempo del trabajador, equivalencia de la carga laboral a la de los trabajadores que desempeñan sus labores en la empresa y medidas para prevenir el aislamiento. Al respecto, me parece que se debería incluir estos temas en los respectivos artículos que se refieren a las jornadas y a las condiciones de trabajo, respectivamente.

[126]Ibídem.

En fin, este análisis es jurídico-positivo porque tiene por objeto valorar los vacíos que existen en cuanto al teletrabajo, proponer algunos artículos que logren la efectiva garantía de los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y empleadores que adopten esta modalidad, introduciendo un marco regulatorioque esté en armonía con las regulaciones en los cuerpos normativos vigentes o los que están por analizarse y aprobarse.

3.2. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

3.2.1.- *REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO*

Los artículos que se deberían incluir son los siguientes:

Art.1.-Agréguese un capítulo en el título tercero del Código del Trabajo luego del Capítulo Segundo que regula "Del trabajo a Domicilio" que tenga por Título "Del Teletrabajo".

Art.2.-Añádase luego del artículo 284, los siguientes:

Art (...) Teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización flexible de realizar el trabajo mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación-TIC´s-dispositivos móviles y demás medios telemáticos y convencionales, en el que no se requiere la presencia física permanente del/la trabajador/a en el domicilio de la empresa. Esta actividad laboral debe estipularse expresamente en el contrato.

Las TIC´s y demás herramientas telemáticas sirven tanto para la prestación del servicio como para contacto, control y supervisión de las labores delteletrabajador/a.

Art (...) Definiciones.- Para efectos de esta modalidad, se entenderá:

Teletrabajador.- La persona natural que presta servicios de teletrabajo en cualquiera de las formas establecidas en esta Ley.

Domicilio de la empresa: Es el lugar donde opera, sea la matriz o cualquiera de sus locales.

Formas de teletrabajo.- El teletrabajo puede ser prestado en una cualquiera de las siguientes formas:

Teletrabajo suplementario: Cuando el teletrabajador labora desde su domicilio o desde algún otro lugar escogido por él, y el resto del tiempo acuden a la oficina, al menos una vez a la semana.

Teletrabajo autónomo: Cuando el teletrabajador labora desde su domicilio o desde algún otro lugar escogido por él, acuden ocasionalmente a la oficina.

Teletrabajo móvil o nómada: Cuando el teletrabajador no tiene un lugar fijo desde donde presta el servicio.

Art (…) Maneras en que se puede estipular el teletrabajo.-El teletrabajo puede estipularse al inicio de la relación laboral o, posteriormente, en cualquier momento de la relación, por acuerdo de las partes. En el primer caso, se deberá suscribir un contrato de teletrabajo y, en el segundo, deberá celebrarse una adenda al contrato.

El trabajador podrá retractarse dentro de los tres meses siguientes a la suscripción de la adenda modificatoria, sin perjuicio de las normas relativas a la reversibilidad previstas en esta Ley.

Tanto la decisión de retractarse cuanto la de rever su decisión y retornar a su puesto original de trabajo, en los casos previstos en la ley, no constituye terminación unilateral del contrato.

También la celebración del contrato o adenda se la puede cumplir por el intercambio de cartas o de cualquier otro medio de comunicación escrito que deje constancia documental de la voluntad de las partes de someterse a esta modalidad.

En el caso de que el contrato se lo pacte por medios electrónicos, la prueba del mismo se sujetará a lo dispuesto lo dispuesto por Ley de Comercio Electrónico.

Art (…) Contenido del contrato de teletrabajo.-El contrato de trabajo o la adenda deben celebrarse por escrito,inclusive puede constar en correos electrónicos, y contener, además de los requisitos comunes a todo contrato de trabajo establecidos en el Art.21 de este Código, los siguientes:

a) Propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el/la trabajadora y determinación de la parte responsable de la instalación y mantenimiento.
b) Instrumentos que utilizará el empleador/a para el control y fiscalización del trabajo.
c) La identificación de la unidad o departamento de la Empresa o empleador/a a la que pertenece el/la teletrabajador/a.
d) La identificación del superior jerárquico con quien la/el teletrabajador mantendrá comunicación en relación con la prestación de sus servicios.
e) Los días en que el teletrabajadorse debe presentar al centro de trabajo, si procede.

A la suscripción del contrato o de la adenda, se le entregará los manuales que para la prestación del servicio se crearen.

Art (…) Registro.- Los empleadores que cuenten con teletrabajadores, aun cuando éstos se encuentren en período de prueba, además de inscribir los contratos o adendas respectivas, en la forma prevista en la ley, deberán informar de dicha vinculación a los inspectores de trabajo y al Instituto de Seguridad Social –IESS-, como también al momento de su desvinculación.

Art. (…) Condiciones del teletrabajo.

1. Los y las teletrabajadores/as gozarán de igualdad de trato con respecto a las y los trabajadores que realicen labores idénticas o similares al efectuado en la empresa.
2. La remuneración del teletrabajador no podrá ser inferior al que se le pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. El paso del régimen ordinario al del teletrabajo modifica únicamente la manera en que se efectúa el teletrabajo y, por tanto, no afecta su régimen laboral ni cambia las condiciones esenciales de la relación laboral, por lo que no altera sus derechos y ni constituye terminación de la relación de trabajo. No obstante, por las peculiaridades del teletrabajo, cualquier condición específica se hará constar en los contratos o adenda.
4. El o la empleador/a adoptará las medidas pertinentes para prevenir el aislamiento del teletrabajador/a, facilitando actividades que propendan a mantener contacto permanente con sus compañeros de trabajo, así como permitir el libre acceso a las instalaciones de la empresa.

5. La carga de trabajo debe ser equivalente a la de los/las trabajadores que desempeñan sus labores en el centro de trabajo.
6. Los y las teletrabajores/as tendrán acceso a la información de la Empresa con la misma apertura que los trabajadores convencionales.

Art (…) Jornada de trabajo.-Dada la naturaleza especial de la prestación del servicio, los/lasteletrabajadores/as podrán acomodar el horario de trabajo. En consecuencia, no serán aplicables las disposiciones sobre trabajo nocturno. Naturalmente la jornada de trabajo no podrá exceder los límites impuestos por este Código, caso contrario, le serán reconocidas horas extraordinarias y suplementarias.

Los gastos por transportación serán reconocidos en los montos que normalmente corresponden a cualquier trabajador para ir a los centros de trabajo, si fuere procedente.

Art (…) Confidencialidad.-

La o el empleador es el responsable de tomar las medidas apropiadas para la protección de datos utilizados y procesados por el/lateletrabajador/a, pero será su obligación informar al teletrabajador la normativa aplicable y sus limitaciones.

El/la teletrabajador/a custodiará la información proporcionada por el empleador, limitándose a usar esta solo para fines de trabajo o profesionales.

Art (…) Respeto a la intimidad y privacidad.-

Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de la o el teletrabajador/a, el empleador o la empleadora están en la obligación de respetar su intimidad y la de su familia. También estará en el deber de respetar los días de descanso y tiempos libres.

A fin de dar seguimiento a las actividades del teletrabajador/a, controlar la protección de la información y de los equipos, evaluar el trabajo y velar por la seguridad y salud del teletrabajador/a, el empleador podrá instalar un sistema de vigilancia el mismo que será acorde con la actividad laboral que realiza el teletrabajador o teletrabajadora, siempre que cuente con consentimiento del trabajador y, en ningún caso, podrá implicar intromisión.

Art (…) Visitas.

Las autoridades competentes de teletrabajo obligatoriamente deberán acceder al domicilio del teletrabajador/a previa citay consentimiento del mismo, y también se podría considerar la posibilidad de que el empleador asista a través de un delegado, para verificar el cumplimiento de las normativas en materia de salud y seguridad. Las visitas se realizarán dentro del horario ordinario de trabajo.

Los inspectores realizaránobligatoriamente visitas en cualquier momento a los telecentros.

El/la teletrabajador, a su vez, puede solicitar visitas para los mismos fines.

Art (…) Seguridad social y salud.

El empleador debe cumplir con todas las normas de salud. Deberá contar, además, con un sistema de emergencia en caso de presentarse una urgencia del teletrabajador en horas laborables.

Los telecentros en los que realiza el teletrabajador sus tareas deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuesta en la normativa vigente. El/lateletrabajador/a debe observar de forma irrestricta los manuales que se dictaren para efectos de garantizar que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para la salud del teletrabajador.

Art. (…) Equipos

Los empleadores deberán proveer los equipos y demás instrumentos que sean necesarios para un desempeño eficiente de las tareas de los teletrabajadores. Además, deberán encargarse del mantenimiento y de los costos de la energía eléctrica.

Los equipos entregados no podrán ser usados por una persona distinta al teletrabajador, quien, al final del contrato, deberá restituir todos los bienes e implementos entregados para la ejecución de las actividades laborales, en buen estado, salvo el deterioro ordinario de los mismos. En caso de que el teletrabajador no cumpla su obligación de restitución el empleador podrá iniciar las acciones judiciales correspondientes. .

En caso de llegar a un acuerdo previo con el empleador, el teletrabajador podrá utilizar equipos de su propiedad para cumplir con la prestación de los servicios, en cuyo caso, en el contrato o adenda, se especificarán las condiciones pertinentes.

En caso de que los equipos sufran algún daño, el/la trabajador/a tiene la obligación de informar inmediatamente al empleador. Si el daño se ha producido a consecuencia de la de negligencia del teletrabajador estará obligado a restituir el equipo o equipos o areconocer al empleador el valor total del mismo o de los mismos.

Art (…) Sanciones

Se amonestará, hasta por dos veces al teletrabajador/a que haya cometido alguna falta propia del teletrabajo que se estipule en el contrato o en el adenda. A la tercera ocasión se podrá dar por terminado/a el contrato, previo el trámite previsto en la ley.

Por incumplimiento de las normas referentes a la protección de datos, el trabajador se sujetará al derecho común sobre esta materia.

Art (…) Causas de reversibilidad de contrato.

El teletrabajador y el empleador sólo podrán revertir el contrato luego de los tres meses por las siguientes causas:

1. Si el empleador prueba que no tiene recursos para seguir manteniendo esta modalidad.
2. Si el empleador acude al domicilio del trabajador sin autorización.

Art (…) Causas de terminación de contrato o adenda.

Además de las causas de terminación del contrato estipuladas en éste Código, el trabajador y el empleador podrán darlo por terminado, previo el trámite previsto en la ley, en los siguientes casos:

1. Si el empleador modifica algún derecho u obligación del trabajador.
2. Si el trabajador no cumpliere con las normas de salud y seguridad.
3. Si el trabajador accede a información no autorizada.
4. Si el trabajador no devuelve los equipos al dejar sin efecto la adenda.

Disposiciones Transitorias.-

Las empresas que fomenten y difundan el teletrabajo, podrán beneficiarse de los incentivos fiscales correspondientes a los nuevos empleos, en los términos y condiciones previstos en la ley de la materia.

3.2.2.- REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO

El artículo que se debe incluir es:

Art.1.-Añádase luego del Art. 21 del Título Segundo del Capítulo Tercero que regula "Del ejercicio de un cargo público" de la Ley Orgánica de Servicio Público, el siguiente:

Art.22.- Teletrabajo.- La modalidad de teletrabajo en la función pública se sujetará al reglamento general que para el efecto emita la autoridad competente.

3.2.2.1 Reglamento General del Teletrabajo

Art (...) Teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización flexible de realizar el trabajo mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación-TIC´s-dispositivos móviles y demás medios telemáticos y convencionales, en el que no se requiere la presencia física permanente del/la servidor/a público/a en el domicilio de la Institución. Esta actividad laboral debe estipularse expresamente en el contrato o nombramiento.

Las TIC´s y demás herramientas telemáticas sirven tanto para la prestación del servicio como para contacto, control y supervisión de las labores del/la servidor/a público/a.

Art (...) Definiciones.- Para efectos de esta modalidad, se entenderá:

Teletrabajador.- La persona natural que presta servicios de teletrabajo en cualquiera de las formas establecidas en el Reglamento.

Domicilio de la institución: Es el lugar donde opera, sea la matriz o cualquiera de sus locales.

Formas de teletrabajo.- El teletrabajo puede ser prestado en una cualquiera de las siguientes formas:

Teletrabajo suplementario: Cuando el teletrabajador labora desde su domicilio o desde algún otro lugar escogido por él, y el resto del tiempo acude a la institución, al menos una vez a la semana.

Teletrabajo autónomo: Cuando el teletrabajador labora desde su domicilio o desde algún otro lugar escogido por él, acude ocasionalmente a la oficina.

Teletrabajo móvil o nómada: Cuando el teletrabajador no tiene un lugar fijo desde donde presta el servicio.

Art (…) Maneras en que puede estipular el teletrabajo.-El teletrabajo puede estipularse al inicio de la relación laboral o, posteriormente, en cualquier momento de la relación, por acuerdo de las partes. En el primer caso, deberá constar en el contrato o nombramiento, en el segundo, deberá hacer una adenda al contrato o incorporarse en el nombramiento.

El/la servidor/a público/a podrá retractarse de su decisión dentro de los tres meses siguientes a la suscripción de la modalidad.

Tanto la decisión de retractarse cuanto la de rever su decisión y retornar a su puesto original de trabajo, no constituye terminación unilateral del contrato o de la relación.

También esta obligación se la puede cumplir por el intercambio de cartas o de cualquier otro medio de comunicación escrito que deje constancia documental de la voluntad de las partes de someterse a esta modalidad.

En el caso de que el contrato se lo pacte por medios electrónicos, la prueba del mismo se sujetará a lo dispuesto por Ley de Comercio Electrónico.

Art (…) Contenido del contrato bajo la modalidad del teletrabajo.-El contrato ocasional o la adenda deben celebrarse por escrito, inclusive puede constar en correos electrónicos, y contener, además de los requisitos comunes a todo contrato, los siguientes:

a) Propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el/la servidor/a público/a y determinación de la parte responsable de la instalación y mantenimiento.
b) Instrumentos que utilizará el empleador/a para el control y fiscalización del trabajo
c) La identificación de la institución pública a la que pertenece el/la teletrabajador/a.
d) La identificación del superior jerárquico con quien teletrabajador/a mantendrá comunicación en relación con la prestación de sus servicios.
e) Los días en que el teletrabajador se debe presentar al centro de trabajo, si procede.

Art (…) Registro.- Las instituciones públicas que cuenten con teletrabajadores, aun cuando éstos se encuentren en período de prueba, además de inscribir los nombramientos o contratos/adendas respectivas, en la forma prevista en la ley, deberán informar de dicha vinculación a las autoridades competentes y al Instituto de Seguridad Social –IESS-, como también al momento de su desvinculación.

Art. (…) Condiciones del teletrabajo.

1. Los y las teletrabajadores/as gozarán de igualdad de trato con respecto a las y los servidores/as públicos/as que realicen labores idénticas o similares al efectuado en la institución pública.
2. La remuneración del teletrabajador/a no podrá ser inferior al que se le pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al servidor/a público/a que preste sus servicios en institución pública.
3. El paso del régimen ordinario al del teletrabajo modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo y, por tanto, no afecta su régimen laboral ni cambia las condiciones esenciales de la relación laboral, por lo que no altera sus derechos y ni constituye terminación de la relación de trabajo.
4. La autoridad nominadora adoptará las medidas pertinentes para prevenir el aislamiento del teletrabajador/a, facilitando actividades que propendan a mantener contacto permanente con sus compañeros de trabajo, así como permitir el libre acceso a las instalaciones de la institución.
5. La carga de trabajo debe ser equivalente a la de los/las servidores/as públicos/as que desempeñan sus labores en la institución.
6. Los / las teletrabajores/as tendrán acceso a la información de la institución con la misma apertura que los servidores/as públicos/as convencionales.

Art (…) Jornada de trabajo.-Dada la naturaleza especial de la prestación de servicio, los teletrabajadores/as podrán acomodar el horario de trabajo. Naturalmente la jornada de trabajo no podrá exceder los límites impuestos por la Ley, caso contrario, se le será reconocido.

Los gastos por transportación serán reconocidos en los montos que normalmente corresponden a cualquier servidor/a público/a para ir a las instituciones, si fuere procedente.

Art (…) Confidencialidad.-

La autoridad es el responsable de tomar las medidas apropiadas para la protección de datos utilizados y procesados por el/lateletrabajador/a, pero será su obligación informar al teletrabajador la normativa aplicable y sus limitaciones.

El/la teletrabajador/a custodiará la información proporcionada por la autoridad, limitándose a usar esta solo para fines de trabajo o profesionales.

Art (…) Respeto a la intimidad y privacidad.-

Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de la o el teletrabajador/a, la autoridad está en la obligación de respetar su intimidad y la de su familia. También estará en el deber de respetar los días de descansos y tiempos libres.

A fin de dar seguimiento a las actividades del teletrabajador/a, controlar la protección de la información y de los equipos, evaluar el trabajo y velar por la seguridad y salud, la institución podrá instalar un sistema de vigilancia el mismo que será acorde con la actividad laboral que realiza el/lateletrabajador/a, siempre que cuente con consentimiento del mismo y, en ningún caso, podrá implicar intromisión.

Art (…) Visitas.

Las autoridades competentes de teletrabajo obligatoriamente deberán acceder al domicilio del teletrabajador/a previa cita y consentimiento del mismo; también se podrá considerar la posibilidad de que la autoridad asista a través de un delegado, para verificar el cumplimiento de las normativas en materia de salud y seguridad. Las visitas se realizarán dentro del horario ordinario de trabajo.

Los inspectores realizarán obligatoriamente visitas en cualquier momento a los telecentros.

El/la teletrabajador/a, a su vez, puede solicitar visitas para los mismos fines.

Art (…) Seguridad social y salud.

La institución debe cumplir con todas las normas de salud. Deberá contar, además, con un sistema de emergencia en caso de presentarse una urgencia del teletrabajador en horas laborables.

Los telecentros en los que realiza el teletrabajador sus tareas deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuesta en la normativa vigente. El/la teletrabajador/a debe observar de forma irrestricta los manuales que se dictaren para efectos de garantizar el que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para la salud del teletrabajador.

Art. (…) Equipos

Las instituciones públicas deberán proveer los equipos y demás instrumentos que sean necesarios para un desempeño eficiente de las tareas de los teletrabajadores. Además deberán encargarse del mantenimiento y de los costos de energía.

Los equipos entregados no podrán ser utilizados por una persona distinta al teletrabajador, quien, al final de la relación o contrato, deberá restituir todos los bienes e implementos entregados para la ejecución de las actividades laborales, en buen estado, salvo el deterioro ordinario de los mismos. En caso de que el teletrabajador no cumpla su obligación de restitución, la institución podrá iniciar las acciones judiciales correspondientes.

En caso de que los equipos sufran algún daño, el/la teletrabajador/a tiene la obligación de informar inmediatamente a la institución. Si el daño se ha producido a consecuencia de la negligencia del teletrabajador estará obligado a restituir el equipo o equipos o a reconocer a la institución el valor total del mismo o de los mismos.

Art (…) De las instituciones

Cada institución pública deberá expedir la reglamentación que atienda a las necesidades de la entidad, de conformidad con el reglamento general.

3.3.- SUGERENCIAS METODOLÓGICAS PARA SU EJECUCIÓN

Para que la presente propuesta se ejecutey por tanto, se incorpore al ordenamiento jurídico, es necesario establecer el marco constitucional al cual estaría sometido.

Como es de conocimiento general, la función competente del Estado para aprobar cualquier proyecto de reforma de ley es la legislativa, ejercida a través de la Asamblea Nacional. En efecto, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 120. 6 de la Constitución de la República del Ecuador, corresponde a la Asamblea *"expedir, codificar, reformar y derogar las leyes e interpretar con carácter generalmente obligatorio"*.[127]

Son varias las víaspor las cuales se puede llegar a presentar el proyecto en la Asamblea Nacional, pues, la Constitución en los artículos 134 y 103 y la Ley Orgánica de la Función Legislativa[128], en el Art. 54, reconocen los titulares de la iniciativa para presentar proyectos de ley.

Se debe considerarsocializar la propuesta de modo particular a los servidores y organizaciones para que de este modo alcanzar aquiescencia de sus destinatarios. También se puede solicitar el apoyo de Universidades y Escuelas Politécnicas, que, por mandato constitucional, están obligadas a la construcción de soluciones para los problemas del país.

Además, es menester promover la participación tripartita y adoptar el diálogo social como mecanismo para adecuar esta modalidad a las necesidades e intereses de todos los actores, promoviendo nuevas experiencias, evitando los conflictos en las relaciones de trabajo e impulsando al desarrollo nacional.

[127]Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. Lunes 20 de Octubre de 2008.
[128]Ley Orgánica de la Función Legislativa. Registro Oficial. 642 del 27 de Julio de 2009.

3.4. MODELOS

3.4.1.-Contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo (Sector Privado)

En …….., a los …… días del mes de …… de 20…….., comparecen libre y voluntariamente, por una parte, (nombre de la empresa), a través de su representante legal (nombre del representante legal), en adelante LA EMPRESA y, por otra parte, (nombre del teletrabajador/a), portador de la cédula de ciudadanía No. ……., en adelante EL/LA TELETRABAJADOR/A, por sus propios derechos. Los comparecientes son (nacionalidad), domiciliados en (cuidad) y capaces de contratar, por lo que convienen en celebrar el siguiente contrato de trabajo bajo la modalidad de TELETRABAJO, con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las cláusulas que a continuación se establecen:

PRIMERA.-ANTECEDENTES.-

LA EMPRESA para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad, necesita contratar, bajo la modalidad de teletrabajo, los servicios de (determinar el cargo). Revisados los antecedentes y capacidades del TELETRABAJADOR/A, éste/a declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado.

SEGUNDA.-OBJETO

El/la teletrabajador/a se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia de LA EMPRESA en calidad de (……), con la responsabilidad y esmero propios, que los desempeñará de conformidad con la Ley, las disposiciones generales, las órdenes e instrucciones que imparta LA EMPRESA, dedicando su mayor esfuerzo y capacidad en el desempeño de sus actividades laborales.

TERCERA.-JORNADA

El/la teletrabajador/a se obliga y acepta por su parte, a laborar ocho horas diarias, de lunes a viernes, de conformidad con la ley, las que podrá distribuirlas a su libre criterio. Las tareas las cumplirá en su domicilio (o en el telecentro….), pero acuerda presentarse a la

oficina (los días…, o cada …días), además de las veces que LA EMPRESA considere necesarias.

CUARTA.-REMUNERACIÓN

LA EMPRESA pagará a el/la teletrabajador/a, por la prestación de sus servicios, la remuneración convenida de mutuo acuerdo, que es de ($…….)

LA EMPRESA reconocerá también al teletrabajador/a las obligaciones sociales y los demás beneficios establecidos en la legislación ecuatoriana. La Empresa hará las retenciones correspondientes al impuesto a la renta.

La remuneración será cancelada en los términos que establezca la ley.

QUINTA.- DURACIÓN DEL CONTRATO

El presente contrato tendrá una duración de (……).

El trabajador podrá retornar a su puesto inicial de trabajo, por lo cual se deberá notificar a la Empresa dentro de los tres meses de prueba que se cuentan desde la celebración del presente contrato (para trabajadores antiguos).

Este contrato podrá terminar por las causales establecidas por el Código de Trabajo y por las siguientes: (determinar)

SEXTA.-LUGAR DE TRABAJO

El/la teletrabajador/a desempeñará las funciones para las cuales va a ser contratado en su domicilio ubicado (dirección), (ciudad), (provincia)..

Si el teletrabajador/a decidiere cambiar el lugar donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a la EMPRESA, de forma escrita y con una antelación mínima de (__). En este caso, la compañía se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del trabajador, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

SÉPTIMA.- CONFIDENCIALIDAD

El/la teletrabajador/a se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará Información Confidencial la

información de propiedad de LA EMPRESA y la información que genere el teletrabajador en virtud o con ocasión del contrato de trabajo. El teletrabajador se compromete a no divulgar dicha Información Confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla o revelarla.

OCTAVA.- PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El/la teletrabajador/a se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información, como también a:

- Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con LA EMPRESA

- Cumplir con las medidas de seguridad que la EMPRESA haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder, en ningún caso y a ningún título, a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni siquiera para efectos de su conservación.

NOVENA.-PROPIEDAD INTELECTUAL

Los derechos de propiedad intelectual que se generen en virtud del presente contrato serán de propiedad de la EMPRESA. El teletrabajador no podrá realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus funciones, ni tendrá derecho a ejercitar ningún derecho sobre ella, sin la previa autorización escrita de la EMPRESA.

DÉCIMA.- EQUIPOS

LA EMPRESA proporcionará, instalará y mantendrá los equipos mencionados a continuación, los cuales serán entregados al teletrabajador en calidad de préstamo, y son considerados por las partes como necesarios para el correcto desempeño de las funciones. LA EMPRESA brindará, por si o a través de terceros, apoyo técnico así como un servicio de asistencia técnica (correo electrónico, teléfono, etc.).

(Detallar los equipos……)

EL TELE TRABAJADOR se compromete a hacer un uso adecuado de los equipos y de las herramientas que LA EMPRESA ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente a los fines laborales definidos por ella. La responsabilidad por el daño o pérdida de los corresponde, de manera exclusiva, al Teletrabajador. Finalizada la modalidad de teletrabajo, el teletrabajador deberá reintegrar los equipos y herramientas que se le hayan asignado.

DÉCIMA PRIMERA.-COSTOS

Se reconoce al teletrabajador el valor de (…….) como compensación de gastos de Internet, energía eléctrica, costos que, por lo mismo, no hacen parte de su remuneración.

DÉCIMA SEGUNDA.-INSTRUMENTOS DE CONTROL

El control de la actividad del el Teletrabajadorpor parte de LA EMPRESA se hará mediante: (medios telefónicos, informáticos, software, hardwares, cámaras o electrónicos).

DÉCIMA TERCERA.-VISITAS

Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de LA EMPRESA en el lugar de trabajo del trabajador/a y éste fuere su propio domicilio, se lo hará siempre con previa notificación y consentimiento de éste/a.

Además, por motivos de seguridad y salud el teletrabajador, previa notificación y consentimiento, autorizará a las autoridades competentes y a LA EMPRESA a realizar visitas que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos.

DÉCIMA CUARTA.- LEGISLACIÓN APLICABLE

En todo lo no previsto en este contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código de Trabajo ecuatoriano.

DÉCIMA QUINTA.-JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que esté contrato ha sido celebrado, así como al procedimiento oral determinado por la ley.

DÉCIMA SEXTA.-SUSCRIPCIÓN

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados, quedando un original y (…...) ejemplares de igual tenor y valor, un ejemplar se entregará a la EMPRESA, el segundo ejemplar a el/la teletrabajador/a y el tercero al Ministerio de Relaciones Laborales.

LA EMPRESA LA/EL TELETRABAJADOR/A

En la adenda, a parte de los cambios correspondientes en cuanto a que el TRABAJADOR, manifiesta, de manera voluntaria, a acceder a esta modalidad laboral y, por ende, pasará a ostentar la calidad de Teletrabajador, se dejará constancia que conserva los derechos y garantías establecidos en el contrato. En ningún momento esta adenda reemplaza el contrato de trabajo, por lo que en la parte final se agregará una cláusula con el siguiente texto:

> *"En la eventualidad de que, por cualquier motivo o circunstancia, fuere necesario abandonar la modalidad de teletrabajo el anexo al contrato de trabajo quedaráautomáticamente sin valor legal alguno, regresando las partes contratantes a sus respectivos derechos y obligaciones laborales originalmente pactadas".*[129](Lo subrayado es mío)

[129] Ministerio de trabajo et al, Ob. Cit.

3.4.2. Solicitud de reversibilidad

…….(ciudad), ……(día) del…… (mes) del …….. (año)

Señores
(MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES)
Ciudad.-

Referencia: Solicitud de reversibilidad de la modalidad de teletrabajo

Yo, ……, con número de cédula de ciudadanía No. ……., empleado/a de la empresa……..solicito voluntariamente, dentro de los tres meses que la ley me faculta la no continuidad de trabajar bajo la modalidad de teletrabajo por lo que solicito se notifique a la parte contraria para que surta los efectos legales sobre las condiciones laborales de las cuales gozaba anteriormente. Adjunto contrato de trabajo inicial.

Agradezco la atención prestada y firmo la presente como constancia de la solicitud.

_____

Nombre del teletrabajador
Cargo

Así mismo operará con LA EMPRESA, añadiendo la devolución de los equipos otorgados. Esta solicitud debe tramitarla la entidad encargada, la misma que notificará a las partes.

3.4.3 Modelo de acción de personal

	ACCION DE PERSONAL
	Número: **Fecha:**
Apellidos	**Nombres**
Cédula Ciudadanía / **Certificado de Votación**	**Rige a partir de:**
OBJETO DEL ACTO ADMINISTRATIVO:	
RESOLUCIÓN: NOMBRAR A....., (CARGO), EN (LUGAR)... BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN....	
SITUACIÓN ACTUAL Unidad Administrativa: Puesto : Lugar de trabajo: Remuneración Mensual Unificada: P. Presupuestaria:	**SITUACIÓN PROPUESTA** Unidad Administrativa: Puesto : Lugar de trabajo: Remuneración Mensual Unificada: P. Presupuestaria:
DIRECCIÓN NACIONAL DE	

DIRECCION NACIONAL DE	
F:.....	
DECLARACIÓN JURAMENTADA Declaro bajo juramento que no desempeño otro puesto en el Sector Público ecuatoriano que me impida legalmente ejercer este. F:	**UNIDAD DE** REEMPLAZA A: EN EL PUESTO: POR: REGISTRO: FECHA: F: ..... **JEFE DE REGISTRO Y CONTROL**
Elaborado por: GTG	

3.4.4 Modelo de contrato ocasional bajo la modalidad de teletrabajo (Sector Público)

COMPARECIENTES:

Comparecen por una parte (institución pública), representada legalmente por …… y, por otra el (la) señor(a) …….. por sus propios derechos, a quienes en adelante se les denominará en su orden "INSTITUCIÓN PÚBLICA" y el "TELETRABAJADOR"(A) quienes voluntariamente, acuerdan celebrar el presente Contrato Ocasional bajo la modalidad de Teletrabajo, al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTES.-

De conformidad con el (Memorando N°….) suscrito por el Director de Talento Humano, quien solicita la disponibilidad presupuestaria para la contratación de personal y el (memorando N°..) por el que el Director Administrativo Financiero extiende la respectiva certificación de fondos, se procede celebrar el presente contrato.

SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO.-

La INSTITUCIÓN PÚBLICA contrata los servicios personales de el (la) señor (a) …… en calidad de …… de la (institución pública-ciudad-) bajo la modalidad de teletrabajo.

TERCERA.-LUGAR DE TRABAJO

El/la teletrabajador/a desempeñará las funciones para las cuales va a ser contratado en su domicilio ubicado (dirección), (provincia)..

Si el teletrabajador/a decidiere cambiar el lugar donde desempeñará su trabajo, deberá comunicarlo a la INSTITUCIÓN, de forma escrita y con una antelación mínima de (__). En este caso, la INSTITUCIÓN se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del trabajador, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas bajo la modalidad de teletrabajo.

CUARTA: DESCRPCIÓN DE ACTIVIDADES.-

El (la) teletrabajador (a) cumplirá las siguientes funciones: (…)

QUINTA: OBLIGACIONES DEL CONTRATADO.-

El (la) teletrabajador (a) se compromete a no adquirir ninguna obligación de índole profesional que limite el cumplimiento de sus obligaciones, de conformidad con la calidad de servidores y servidoras públicos definida en el Art. 229 de la Constitución de la República vigente y en concordancia con el art. 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP-.

Así también, el/la teletrabajador (a), deberá enmarcar sus actividades de manera general en la LOSEP, Estatutos y Reglamentos de (institución pública) y demás normas pertinentes.

SEXTA: PLAZO DE DURACIÓN.-

El presente contrato inicia a partir del …… y terminará ….. . El teletrabajador (a) deberá cumplir sus obligaciones en jornada ordinaria, es decir, a tiempo completo y sus horas podrá distribuirlas a su libre criterio. Las tareas las cumplirá en su domicilio, pero acuerda presentarse a la institución (los días…, o cada …días), además de las veces que LA INSTITUCIÓN considere necesarias.

El/la servidor/a público/a podrá retornar a su puesto inicial de trabajo, por lo cual se deberá notificar a la INSTITUCIÓN dentro de los tres meses de prueba que se cuentan desde la celebración del presente contrato ocasional. (paraservidores/as públicos/as antiguos).

SEPTIMA: REMUNERACIÓN.-

La institución pública pagará a el/la teletrabajador (a) una remuneración mensual unificada de ($...) más los beneficios previstos en la Ley.

OCTAVA: PARTIDA PRESUPUESTARIA.-

El presente Contrato Ocasional bajo la modalidad de Teletrabajo, se celebra con cargo a la Partida Presupuestaria No. (…) denominada “Servicios Personales por Contrato”.

En el evento de movilizaciones o comisiones de servicios, el pago de viáticos, subsistencias y pasajes se hará conforme a lo dispuesto en el Art. 123 de la LOSEP y 260, 261 y 262 de su Reglamento.

NOVENA: DECLARATORIA.-

La/el teletrabajador/a declara que no tiene prohibición constitucional ni legal para celebrar este contrato, por no haber recibido recurso alguno por venta de renuncia, por supresión de partida o pago de indemnización, ni hallarse incurso/a en inhabilidad alguna que impida suscribirlo.

DÉCIMA: PROPIEDAD EXCLUSIVA.-

Los descubrimientos e invenciones, las mejoras en los procedimientos así como el resultado del trabajo materia de este contrato serán de propiedad exclusiva de (institución pública), pudiendo ésta patentarlos o registrarlos a su nombre tal como lo dispone la Ley de Propiedad Intelectual.

DÉCIMO PRIMERA: RESERVA EN LA INFORMACIÓN.-

El/la teletrabajador/a expresamente declara que reconoce la naturaleza confidencial de la información a la que tiene acceso, recibe o puede llegar a recibir por cualquier medio físico o electrónico relacionado con la gestión integral de la (institución pública), la misma que le está expresamente prohibido divulgar, reproducir, sustraer o copiar en medios físicos o magnéticos o entregar parcial o totalmente a terceras personas.

DÉCIMA SEGUNDA: EQUIPOS.-

LA INTITUCIÓN proporcionará, instalará y mantendrá los equipos mencionados a continuación, los cuales serán entregados al teletrabajador en calidad de préstamo, y son considerados por las partes como necesarios para el correcto desempeño de las funciones. LA INSTITUCIÓN brindará, por si o a través de terceros, apoyo técnico así como un servicio de asistencia técnica (correo electrónico, teléfono, etc.).

(Detallar los equipos……)

El/la teletrabajador/a se compromete a hacer un uso adecuado de los equipos y de las herramientas que LA INSTITUCIÓN ponga a su disposición y a dedicarlas exclusivamente

a los fines laborales definidos por ella. La responsabilidad por el daño o pérdida de los equipos o herramientas corresponde, de manera exclusiva, al teletrabajador/a. Finalizada la modalidad de teletrabajo, el/la teletrabajador/a deberá reintegrar los equipos y herramientas que se le hayan asignado.

DÉCIMA TERCERA.-COSTOS.-

Se reconoce al teletrabajador/a el valor de (…….) como compensación de gastos de Internet, energía eléctrica, costos que, por lo mismo, no hacen parte de su remuneración.

DÉCIMA CUARTA: INSTRUMENTOS DE CONTROL.-

El control de la actividad del el/la teletrabajador/a por parte de LA INSTITUCIÓN se hará mediante: (medios telefónicos, informáticos, software, hardwares, cámaras o electrónicos).

DÉCIMA QUINTA: VISITAS.-

Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de LA INSTITUCIÓN en el lugar de trabajo del servidor/a público/ay éste fuere su propio domicilio, se lo hará siempre con previa notificación y consentimiento de éste/a.

Además, por motivos de seguridad y salud el teletrabajador, previa notificación y consentimiento autorizará a las autoridades competentes y a LA INSTITUCIÓN a realizar visitas que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos.

DÉCIMO SEXTA: TERMINACIÓN.-

El presente contrato por su naturaleza terminará en la fecha de vencimiento del plazo, sin que sea necesaria notificación alguna de las partes. Podrá también darse por terminado en cualquier momento sin solemnidad alguna, de conformidad a lo establecido en el Art. 58 inciso sexto de la LOSEP o por lo establecido en el Reglamento interno de Teletrabajo de esta institución. Este contrato podrá además terminar anticipadamente por decisión de las partes o por decisión unilateral de (institución pública). En su liquidación de haberes se observará lo dispuesto en los Arts. 92 del Código Orgánico de la Función Judicial y 110 de la Ley Orgánica de Servicio Público. Además se apegara a las causales establecidas en el Reglamento interno especial de Teletrabajo de la Institución.

DÉCIMA SÉPTIMA: DOMICILIO Y CONTRAVERSIAS. -

En caso de suscitarse controversias derivadas del presente contrato, los comparecientes fijan su domicilio en …… y aceptan someterse al procedimiento previsto en la Ley,ante los jueces o tribunales competentes.

En lo que no estuviere previsto en este contrato las partes estarán a lo dispuesto al reglamento interno especial del teletrabajo en esta institución.

Para constancia firman las partes en unidad de acto en original y tres copias de igual tenor, en …….. a los …….(fecha).

Representante de la Institución Pública Teletrabajador

Ruc. C.C.

Registro y control Administrativo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Esta disertación surge por el aparecimiento de los llamados “trabajadores del conocimiento” que han planteado un reto al Derecho Laboral obligando a la creación de un marco que regule la modalidad del teletrabajo no sólo en el sector privado sino también en el sector público.

A esta modalidad se le ha denominado de varias maneras, sin embargo, es conocida en el habla castellana como “teletrabajo”. No hay un acuerdo, en cuanto su definición, ni en la doctrina ni en la legislación de los países que la han incorporado debido a los cambios tecnológicos y a su operación. No obstante, son rasgos coincidentes la forma de organización flexible de realizar el trabajo mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación -TIC´s- dispositivos móviles y demás medios telemáticos y, el trabajo a distancia, es decir, que no se requiere la presencia física permanente del trabajador/servidor público en el domicilio de la empresa/institución.

Es indiscutible que para que se constituya el teletrabajo se debe obligatoriamente contar con los elementos: locativo, tecnológico y organizacional. El uso de las TIC´s conlleva, sin duda, un cambio no solo en la estructura organizativa de la empresa sino en la forma de trabajar, pues más allá de permitir llevar a cabo las actividades laborales, ayudan al control y vigilancia del teletrabajador a través de la conexión telemática de los ordenadores.

El teletrabajo tiene fisonomía jurídica propia dado que aun cuando tenga todos los elementos comunes del contrato individual de trabajo (convenio, prestación de servicios, subordinación y remuneración) tiene características peculiares, como por ejemplo, el modo de prestación de servicios. Lo que distingue a esta modalidad es la organización y no la ejecución de la prestación de servicios.

Además, el teletrabajo no solo consiste en el trabajo a domicilio sino que comprende de una serie de modalidades que tienen en común el trabajo a distancia.

De esta investigación se han resaltado varias ventajas para el trabajador/servidor público, para el empleador y para la sociedad, sobre todo para aquellas personas con capacidades especiales, personas de tercera edad, mujeres embarazadas o aquellas que viven en las zonas rurales. Al mismo tiempo, es un instrumento de creación de empleo basado en menores costes que implica más productividad sin que con ello se quiera desconocer los problemas sociales, éticos, económicos, legales, etc., que plantea este nuevo tipo de organización y que todavía están por determinarse y regularse.

Algunos países europeos desde años atrás estuvieron de acuerdo con la modalidad, por lo que sus organismos representantes celebraron el Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo al que constantemente se han ido adhiriendo otros países. Asimismo, países como Argentina y Colombia son considerados por sus propuestas y por la implementación de esta modalidad.

Con el estudio de la legislación comparada se pudo sustraer temas importantes que se pueden acoplar a nuestra legislación. Así, los principios de voluntariedad, reversibilidad, no discriminación, confidencialidad, rentabilidad constituyen los pilares para cualquier regulación laboral, junto a temas como la salud, la seguridad, protección de datos y otros que se deben considerar para la inclusión del teletrabajo.

En el Ecuador, no ha existido un vivo interés en esta modalidad, por lo que existen pocos proyectos en los cuales se lo ha tomado en cuenta, los últimos son: el presentado por el Frente Unitario de Trabajadores y el aún no publicado Código Orgánico de Relaciones Laborales.

El proyecto analizado en esta disertación emitido por el Frente Unitario de Trabajadores, se basa en una regulación confusa, dado que muchos de los temas se mezclan con otros o existen vacíos importantes que deben ser analizados.

Finalmente, dado el desarrollo que ha alcanzado la internet en el mundo, su incorporación en el ámbito empresarial y por ende en el del trabajo, parece no solo inevitable sino forzoso una reforma, tendiente a introducir en los cuerpos normativos. La inclusión de esta nueva modalidad no alteraría la normativa laboral vigente, se incorporarían reglas para permitir su vigencia que protegerán tanto a los teletrabajadores como a los empleadores.

La propuesta de regulación del teletrabajo se ha elaborado tanto para el Código de Trabajo cuanto para la Ley de Servicio Público, resultado final de esta tesis en la que se provee en marco jurídico para una efectiva garantía de los derechos de los teletrabajadores.

Naturalmente, como en todo proyecto, siempre será susceptible de perfeccionamiento.

RECOMENDACIONES

En esta disertación se ha analizado toda la información necesaria para la creación del marco regulatorio que plasmo en mí propuesta; sin embargo, para su óptima aplicación considero importante señalar algunas pautas como las siguientes:

1.-Es necesario implementar en el Ministerio de Relaciones Laborales una Coordinación o una Dirección que se encargue de los asuntos de teletrabajo y que actúe sobre los sectores privado y público. A través de este órgano del Estado se fijarían los lineamientos, las condiciones y directrices propias de esta modalidad.

Para la creación de un nuevo organismo, se debe coordinar con otras instituciones y organizaciones, tales como el Ministerio de Telecomunicaciones, la Organización Internacional del Trabajo, el Municipio, el Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, organizaciones de trabajadores y otros que se estime pueda aportar para llevar a cabo esta modalidad.

2.- Es recomendable, antes de implementar, de manera generalizada, el teletrabajo, realizar un proyecto piloto a fin de valorar obstáculos, ventajas, infraestructura necesarias, corregir las falencias que se pueden generar y aportar con soluciones técnicas y prácticas a los problemas que conllevan esta modalidad. Además, se debe expedir los instructivos necesarios para regular la actividad.

3.-Se deberá crear telecentros en zonas rurales y telecottages en zonas urbanas, dado a que será una necesidad que se la tendrá que satisfacercon la finalidad de que teletrabajadores que, por alguna razón, no les sea posible acudir a la oficina, ni puedan

desempañar sus actividades en su domicilio, acudan al telecentro más cercano evitando el traslado hasta el centro de trabajo.

Se llevará a cabo esta implementación, a través de la creación de un marco especial que regule los permisos y requisitos necesarios para el funcionamiento de estos centros.

Además se impondrá a los mismos que estén sujetos a visitas por los inspectores quienes vigilarán que se cumplan con los parámetros de seguridad y salud.

4.- Junto a lo mencionado anteriormente y a las cifras que nos muestra elInstituto Nacional de Estadística y Censos-INEC- referente a la conectividad que tiene en este año el país incrementándose al 35.1%, es necesario que el Estado disponga la creación de una red inalámbrica de internet especialmente para el teletrabajo, de esta manera se beneficia a aquellas personas que viven en las zonas alejadas, así como a personas que cuentan con capacidades especiales o adultos mayores, lo que traerá como resultado la inclusión de los mismos.

Por otro lado, el Estado debe fomentar e incentivar a las empresas dedicadas a la creación de softwares, ya que, como hemos visto, es una herramienta fundamental para la supervisión y control del trabajador funciones que se las debe cumplir respetando el derecho a la intimidad y privacidad.

5.-Debido a que muchos de los trabajadores tienen un conocimiento básico en cuanto al uso de redes telemáticas (no con ello se quiere afirmar que se requiere ser un experto para convertirse en un teletrabajador); es necesario que adquiera algunas destrezas y habilidades para que este apto para desarrollar a cabalidad sus actividades, con un nivel suficiente de conocimiento en el teletrabajo.

Siguiendo el modelo de la legislación colombiana, se debe implementar obligatoriamente un sistema de capacitaciones continuas en las cuales se dicten cursos de alfabetización en TIC's y cursos especiales para adultos mayores y discapacitados, así se los incentiva y se los integra a esta nueva modalidad y a un empleo factible.

6.-Es importante que, además de la creación del marco jurídico, se trabaje en un instructivo que regule con claridad la modalidad del teletrabajo y que sirva de guía para prevenciones en la salud y la seguridad, más allá de la forma en que las instituciones públicas lo incorporen en cada una de sus reglamentos internos.

Dentro de estos instructivos se deben establecer algunos requisitos como el examen visual, los cuidados que se deben tener para el caso de para mujeres embarazadas, restricciones para los adultos mayores y otras de naturaleza similar.

7.-Para evitar las confusiones y diferenciar la figura del trabajo a domicilio con la del teletrabajo, es necesario que de un modo técnico y claro se especifique ambos conceptos, poniendo énfasis en elementos como el objeto, el lugar, instrumentos o materiales, supervisión y control.

8.-En el caso de que el teletrabajador realice las actividades laborales en su domicilio, se deberá establecer en el contrato una obligación en la cual el empleador asuma los gastos adicionales que ocasione la implementación del teletrabajo, este monto naturalmente será adicional a la remuneración. Por ejemplo, si el teletrabajador observa un aumento en cuanto al monto de la energía eléctrica, el empleador estaría en el deber de reconocer ese gasto.

9. Se debe reflexionar seria y profundamente sobre el mejor sistema para implementar el teletrabajo pues sus características especiales demanda una comprensión distinta, pues, habrá que considerar, entre otros temas, la inclusión de flujos de información bidireccionales que eviten el aislamiento del trabajador.

10. El Estado deberá implementar una política de estímulos para a las empresas privadas que implementen esta nueva modalidad, como por ejemplo algunos beneficios fiscales: descuentos tributarios en el impuesto a la renta. Además otros incentivos para contrataren a personas con capacidades especiales, mayores adultos, los sancionados penalmente que se inserten a la sociedad luego de haber perdido su libertad o que hayan estado internos en algún centro de adicciones.

11.- Sería prudente que para la adopción y la realización del marco regulatorio del teletrabajo se imponga el principiodel tripartismoque impulsa la Organización Internacional del Trabajo –OIT- pues, con la participación del Estado, de las centrales sindicales y las organizaciones de los empleadores, se llegaría a acuerdos justos y transparentes.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- Acosta de Loor Diana, Principios y Peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo. Guayaquil, Editorial Edino, 2008.
- Armando Grisolia Julio, Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires, Editorial AbeledoPerrot, Sexta Edición, 2010.
- Bustamante Fuentes Colón, Manual de Derecho Laboral- El Contrato Individual de Trabajo, Quito, Editorial Jurídica del Ecuador, Quinta Edición, 2013.
- Gómez Escobar Sehir, Legislación Laboral Teórica y Práctica, Bogotá. Editorial Nomos S.A., Sexta Edición, 2006.
- Gray Mike, Hodson Noel, Gordon Gil. El teletrabajo, Madrid, Editorial Fundación Universidad, 1995.
- Guerrón Ayala Santiago, Flexibilidad Laboral en el Ecuador, Quito, Ediciones Abyayala-Corporación Editora Nacional, volumen 31, 2003.
- Larrea Olguín Juan, Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2007.
- León Rodrigo, Contratos de Trabajo, Editorial Jurídico El Forum, Quito, 2005.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio de Trabajo, Corporación Colombia Digital, Libro blanco del teletrabajo en Colombia. Bogotá.
- Ministerio de Trabajo, Guía jurídica para de implementación del teletrabajo, Bogotá.
- Ministerio de Trabajo, Empleo, y Seguridad Social y la Coordinación de Trabajo. Soluciones innovadoras y experiencias exitosas en la aplicación de las IT para mejorar la gestión pública. 2° Jornada Anual, Gobierno Electrónico.18 de Noviembre de 2009.Monesterolo Graciela Instituciones de Derecho Laboral Individual –Herramientas didácticas, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2007.
- Monesterolo Graciela, Instituciones del Derecho Laboral Individual, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones Volumen I, 2007.

- Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires, 2011.
- Pérez de los Cobos Francisco y Thibault Aranda Javier, El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.
- Thibaut Javier, El teletrabajo. Análisis Jurídico-laboral, Madrid, CES, 2001.
- Trujillo Julio Cesar, Derecho del Trabajo, Quito, Ediciones de la Pontificia Universidad del Ecuador, Tomo I, 2da Edición , 1986.
- Varios autores. Formación de técnicos e investigadores en tecnologías de la información. Madrid,Ed. Fundesco. 1986.
- Vásquez López Jorge, Derecho Laboral Práctico y El Juicio Oral,Quito, Editorial Jurídica Cevallos, 2007.

REVISTAS

- March Vanessa. "El aislamiento Social disminuye la capacidad cerebral". Tendencias Sociales. El aislamiento social disminuye la capacidad cerebral. Revista Electrónica de Ciencia, Tecnología, Sociedad y Cultura. ISSN 1274-6850. Madrid. Internet 2006 http://www.tendencias21.net/El-aislamiento-social-disminuye-la-capacidad-cerebral_a1248.html
- Montenegro Graciela María. "Situación actual del Trabajo en Casa en la República Argentina". Instituto de Derecho del Trabajo. Número 101. Agosto 2011. Capital Federal de Argentina. (Revista Digital) Internet. http://revista.cpacf.org.ar/Revista001/index.php?option=com_content&view=article&id=47%3Ala-logistica-su-naturaleza-juridica&catid=38%3Arevista1&Itemid=50
- Revista Informática Jurídica. El teletrabajo. Internet. http://www.informatica-juridica.com/trabajos/teletrabajo.asp#_ftnref24.
- Thibault Aranda, Aspectos jurídicos del Teletrabajo,Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.1998. nº.11.

PÁGINAS WEB

- Alegsa. Diccionario informático. Internet. http://www.alegsa.com.ar/Dic/software.php .Acceso:05 deagosto de 2013
- BahamondesYòcelyn. Principios Generales del Derecho Laboral. Internet. http://es.scribd.com/doc/2421733/PRINCIPIOS-DEL-DERECHO-DEL-TRABAJO. Acceso: 11 de julio de 2013
- Cámara de Empresas Software Servicios Informáticos de la República de Argentina. Servicios. Internet. http://www.cessi.org.ar/ Acceso: 24 de agosto de 2013
- Cámara de Empresas Software y Servicios Informáticos de la República de Argentina CESSI y la Secretaría de Empleo Nacional. Acuerdo para promover el teletrabajo. Internet. http://www.cessi.org.ar/ver-noticias-cessi-y-la-secretaria-de-empleo-nacional-firmaron-acuerdo-para-promover-el-teletrabajo-1224 Acceso 22 de agosto de 2013.
- Colombia Digital. El teletrabajo sí es posible. Internet. http://colombiadigital.net/teletrabajo/item/5492-el-teletrabajo-si-es-posible-en-colombia.html .Acceso: 24 de agosto de 2013.
- Comisión de Legislación del Trabajo. Proyecto de Ley. Carpeta No.31 de 2010 Internet. http://www.parlamento.gub.uy/indexdb/Repartidos/ListarRepartido.asp?Id=5828.Acceso 24 de agosto de 2013
- Congreso de la Nación de Argentina. Internet .http://www.congreso.gov.ar/ .Acceso: 28 de junio de 2013
- Corporación Digital. Actualidad, proyectos y generación de opinión sobre nuevas tecnologías. Internet. http://colombiadigital.net/nosotros.html .Acceso 24 de Agosto.
- Empírica.ECaTT, Final Report, Benchmarking Progresson New Ways of Working and New Forms of Bussinessacross Europe.Internet.http://www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf,2000. Acceso:21 de mayo 2013.
- Frente Unitario de Trabajadores. Proyecto de ley. Código Orgánico del Trabajo. Internet.

http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5d0260b4-2372-4bd5-90fa-ed0f6ad241e3/C%C3%B3digo%20Org%C3%A1nico%20de%20Trabajo%20(Tr%C3%A1mite%20No.%20104635) Acceso: 02 de septiembre.

- García Andrés Eduardo, Revisando: El Teletrabajo en Argentina. Internet. http://andreseduardogarcia.blogspot.com/2011/12/revisando-el-teletrabajo-argentina.html . Acceso 21 de agosto 2013
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. TIC´s en el Ecuador Resumen tecnológico 2012. Internet. http://www.canal-tecnologico.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1547:tics-en-ecuador-resumen-tecnologico-2012&catid=45&Itemid=2.Acceso: 29 de octubre de 2013.
- Izquierdo Francisco. El Teletrabajo. Internet. http://82.223.210.105/c/document_library/get_file?folderId=44607&name=915143_Libroteletrabajo.pdf .Acceso: 13 de agosto de 2013.
- La Hora. Ministerio de Trabajo destaca propuesta del nuevo Código Laboral". Internet. http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/490984/-1/Ministerio_de_Trabajo_destaca_propuesta_del_nuevo_C%C3%B3digo_Laboral.html#.UjtneNKwxIEAcceso: 19 de septiembre de 2013.
- Luna Davis, Visceiministro de Relaciones Laborales. Internet. Únase usted también al Teletrabajo. http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html. Acceso: 09 de junio.
- Mieres Antonio y Eduardo A. Gotch. Jala Internacional. Internet. http://www.jala.com/latinamerica.php. Acceso: 03 de Julio de 2013.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Programas y Proyectos. Internet. http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/proyectos/?cat=18&subc=3.Acceso: 24 de agosto de 2013.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Red de Teletrabajo. Internet. http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/redempresas.asp .Acceso: 25 de agosto de 2013
- Ministerio de trabajo, Ministerio de las Tecnologías, de la Información y las Comunicaciones, Cámara Técnica de Riesgos Profesionales. Guía de prevención y actuación de seguridad. Colombia. Internet.

http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/503-guia-tecnica-para-prevencion-y-actuacion-en-seguridad-y-salud-en-situaciones-de-riesgo.html . Acceso: 24 de agosto de 2013.

- Nicolosi Alejandra. Informe sobre el Teletrabajo. Internet. www.caminandoutopias.org.ar/tesis/MonografiaTeletrabajo.pdf .Acceso:03 de julio 2013.
- Nicolosí Alejandra. Dificultades de aplicación del teletrabajo en Argentina. Internet. http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/argentina/argentina_0015.php Acceso: 25 de agosto de 2013.
- Ministerio de Relaciones Laborales. Proyecto Código Orgánico de Relaciones Laborales. Internet.http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/AYUDA-MEMORIA-EXPOSICION-NUEVO-CODIGO-DE-TRABAJO-FINAL2.pdf . Acceso: 26 de agosto de 2013.
- Ministerio de las Tecnologías, de la Información y las Comunicaciones. Decreto 0032, http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2013/Documents/ENERO/14/DECRETO%2032%20DEL%2014%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf Acceso: 25 de agosto de 2013.
- Ministerio de Trabajo, Ministerio de las Tecnologías, de la Información y las comunicaciones, Guía jurídica para la implementación del Teletrabajo. Colombia. Internet. http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html .Acceso: 24 de agosto de 2013.
- Ministerio de Trabajo. Requisitos de implementación del Teletrabajo en el Sector Privado Colombia. Internet. http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html .Acceso:13 de Junio de 2013
- Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. ABCDÉ del Decreto Reglamentario del Teletrabajo .Internet. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F188-abce-del-decreto-reglamentario-de-teletrabajo-

.html&ei=t9FxUvKtCc_NsQSEy4DYCA&usg=AFQjCNHP0HXbpPPSh7jKsKrxQfhON1z6hQ&bvm=bv.55819444,d.cWc Acceso: 26 de agosto de 2013

- Ministerio de Trabajo de la República de Colombia Teletrabajo. Internet. http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/teletrabajo.html . Acceso: 25 de agosto de 2013
- Minuto30.com. Comienza plan piloto para el teletrabajo en Antioquia. Internet. http://www.minuto30.com/?p=173355 Acceso : 24 de Agosto de 2013
- Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina,Manual de buenas prácticas en teletrabajo.1ra. ed. Buenos Aires, 2011, Internet. http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/documentos/manual_teletrabajo_2011.pdf .Acceso: 24 de agosto de 2013
- Organización Internacional del Trabajo. Las ventajas del trabajo a distancia. Internet. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_208161/lang--es/index.htm Acceso: 12 de Julio de 2013.
- Organización Mundial de la Salud citada en Guía jurídica para la implementación del Teletrabajo. Ministerio de trabajo, Ministerio de las Tecnologías, de la Información y las comunicaciones, Colombia. Internet. http://www.mintrabajo.gov.co/teletrabajo.html .Acceso: 24 de agosto de 2013.
- Premici Sebastián. Internet. “Sin horario y sin límites” La expansión del teletrabajo y la flexibilización laboral. Internet. http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/17-2528-2006-07-16.html . Acceso: 25 de agosto de 2013.
- Riegner Marina. ¿Cómo está contemplado el teletrabajo en Argentina?. Internet. http://www.redtelework.com/imprimir.aspx?id=36585 .Acceso: 26 de junio del 2013.
- Rojo Villada Pedro Antonio, Europa y la Sociedad de la Información . Internet. http://www.ull.es/publicaciones/latina/200353rojo.htm Acceso: 22 de agosto de 2013
- Román Graván Pedro. El Teletrabajo. Internet. http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/2.htm Acceso: 23 de mayo de 2012.

- Subsecretaria para la Modernización del Estado, Documento de Trabajo . Internet. http://teletrabajolegal.org.ar/images/pbares102-11b-teletrabajo-1.pdf . Acceso: 24 de agosto de 2013.
- Télez Julio. Teletrabajo, Internet. http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/43.pdf Acceso: 7 de julio de 2013.
- Unión Europea .Países. Internet. http://europa.eu/about-eu/countries/index_es.htm . Acceso: 29 de Octubre de 2013.
- Unión Europea.El teletrabajo, Internet. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10131_es.htm . Acceso 31 de julio 2013.
- Unión Europea, Síntesis de la legislación de la UE. Internet.http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31991L0533:ES:HTML.Acceso: 31 de julio de 2013.
- Vidal Miguel. ¿Qué es el software? Internet. http://biblioweb.sindominio.net/telematica/softlibre/node1.html .Acceso:05 de agosto de 2013.

LEGISLACIÓN ECUATORIANA

- Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167. Publicada el 16 de diciembre de 2005.
- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449. Publicada el 20 de octubre de 2008.
- Convenio de la OIT sobre el Trabajo a Domicilio No. 177. Celebrado el 20 de junio de 2006.
- Convenio de la OIT sobre la Inspección del Trabajo No. 81. Publicado en el Registro Oficial 833 de 26 de junio de 1975. Ratificado mediante Decreto Supremo No. 448 publicado en el Registro Oficial 822 de 11 de junio de 1975
- Ley de Arbitraje y Mediación. Registro Oficial 417. Publicada el 14 de diciembre de 2006.
- Ley de Comercio electrónico, firmas y mensajes de datos. Registro Oficial Suplemento 557. Publicada el 17 de abril de 2002.

- Ley Orgánica de la Función Judicial. Registro Oficial Suplemento 554. Publicada el 09 de marzo de 2009.
- Ley Orgánica de la Función Legislativa. Registro Oficial Suplemento 642, Publicada el 27 de marzo de 2012.
- Ley Orgánica del Servicio Público. RegistroOficial Suplemento 294. Publicada el 06 de octubre de 2010.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas. Registro Oficial Suplemento 48. Publicada el 16 de octubre de 2009.
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 418. Publicada 01 de abril de 2011.

LEGISLACIÓN COMPARADA

- Acuerdo Marco Europeo celebrado el 16 de Julio del 2002, Bélgica-Brucelas.
- Argentina. Ley de Contrato de Trabajo. ley N° 20.744. Texto ordenado por decreto 390/1976.
- Constitución de la República de Colombia- Bogotá D.E., julio 6 de 1991.
- Colombia. Código Sustantivo de Trabajo.
- Colombia. Ley No. 24766 de confidencialidad.
- Decreto N° 37695-MP-MTSS, 23 de mayo de 2013, Publicada en la Gaceta Nro. 98. San José-Costa Rica
- Ley 1221 de 2008 sobre elTeletrabajo, Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012, Publicada en el Diario Oficial 47052 de julio 16 de 2008, Bogotá-Colombia

JURISPRUDENCIA

- Jurisprudencia Colombia. Corte Constitucional en la Sentencia C-337 de 2011.
- Jurisprudencia Europa. la Comisión de las Comunidades Europeas contra la República Italiana. (Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 24 de octubre de 2002.


REPÚBLICA DEL ECUADOR
CÉDULA DE CIUDADANÍA
171143965-1
APELLIDOS Y NOMBRES
GUARDERAS BILBAO
CRISTINA ALEXANDRA
LUGAR DE NACIMIENTO
PICHINCHA
QUITO
SAN BLAS
FECHA DE NACIMIENTO: 1989-01-03
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO F
ESTADO CIVIL Soltera
INSTRUCCIÓN
BACHILLERATO
PROFESIÓN / OCUPACIÓN
ESTUDIANTE
APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
GUARDERAS SANTIAGO MAURICIO
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
BILBAO ANA MARIA ELIZABETH
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
QUITO
2011-03-28
FECHA DE EXPIRACIÓN
2021-03-28
V2388V3222
REPÚBLICA DEL ECUADOR
CONSEJO NACIONAL ELECTORAL
CERTIFICADO DE VOTACIÓN
ELECCIONES GENERALES 17-FEB-2013
004
004 - 0101
1711439651
NÚMERO DE CERTIFICADO
CÉDULA
GUARDERAS BILBAO CRISTINA ALEXANDRA
PICHINCHA
PROVINCIA
QUITO
CIRCUNSCRIPCIÓN
1
RUNIPAMBA
CANTÓN
PARROQUIA
QUITO TENN
ZONA
f.) PRESIDENTA/E DE LA JUNTA

PARA GRADOS ACADÈMICOS DE LICENCIADOS (TERCER NIVEL)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Cristina Alexandra Guarderas Bilbao, C.C. 171143965-1, autora del trabajo de graduación intitulado "**Estudio legal y doctrinario del teletrabajo en los sectores público y privado y propuesta de su implementación en la legislación ecuatoriana**", previa a la obtención del grado académico de **LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS** en la Facultad de **JURISPRUDENCIA:**

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 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 graduación 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 Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Quito, 11 de diciembre de 2013



Cristina Alexandra Guarderas Bilbao

C.C. 171143965-1