



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

El teletrabajo como alternativa de flexibilidad e inclusión laboral y su institucionalización jurídica-social en el Ecuador

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social

Autora:

Ab. María de Lourdes Tamariz Aguilar

CI: 0103793956

sucatamariz@hotmail.com

Director:

Dr. Fernando González Calle

CI: 0103576864

Cuenca – Ecuador

13/11/2019



Universidad de Cuenca

RESUMEN

Esta investigación realiza un estudio de la moderna figura laboral denominada teletrabajo. Inicia con un análisis de las TICS en el mundo moderno y cómo estos cambios repercuten no solo en la vida de las personas sino incluso en el ámbito legal. Más adelante, se trata de esclarecer su grado de aceptación, conocimiento y aplicabilidad; así como también se realiza un análisis de su regulación normativa, dentro de un Estado Constitucional de Derechos y Justicia como lo es el Ecuador. A partir de ello, se busca determinar si éste proporcionará los beneficios que motivaron su creación y brindará los resultados anhelados o por el contrario quedará como letra muerta inaplicable en una sociedad aún en vías de desarrollo. Finalmente se estudian diversas legislaciones de otros países con mayor experiencia en el tema y los resultados obtenidos nos sirven para determinar nuevas propuestas en nuestro medio.

Palabras claves: Teletrabajo. TICS. Beneficios versus inconvenientes. Inclusión. Derechos fundamentales.



Universidad de Cuenca

ABSTRACT

This research makes a study of the modern work figure called teleworking. It begins with an analysis of TICS in the modern world and how these changes affect not only the lives of people but also in the legal field. Later, it tries to clarify the degree of acceptance, knowledge and applicability; as well as an analysis of its normative regulation, within a Constitutional State of Rights and Justice like Ecuador. From this, it is sought to determine if this will provide the benefits that motivated its creation and will provide the desired results or on the contrary it will remain as a dead letter inapplicable in a society still in development. Finally, several legislations from other countries with more experience in the subject are studied and the results obtained help us to determine new proposals in our environment.

Keywords: Teleworking. ICT. Benefits versus disadvantages. Inclusion. Fundamental rights.



Universidad de Cuenca

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

EL TELETRABAJO COMO UNA NUEVA ALTERNATIVA LABORAL

1.1.- Fundamentación o Planteamiento del Problema..... 11

1.2.- La Transformación del Trabajo..... 12

CAPÍTULO II

EL TELETRABAJO Y LAS TICS EN EL MUNDO MODERNO.

2.1.-El mundo moderno y su desarrollo tecnológico..... 16

2.2.- Las TICS, la brecha digital y el analfabetismo..... 18

2.3.- Visión histórica y evolutiva del teletrabajo..... 34

2.4.- Ventajas del teletrabajo en una sociedad tecnologizada..... 40

2.5.- Desventajas del teletrabajo..... 44



2.6.- Competencias y recomendaciones para teletrabajar con éxito.....	47
---	----

CAPÍTULO III

EL TELETRABAJO EN EL ECUADOR

3.1.- La institucionalización del teletrabajo a nivel nacional.....	49
3.2.- Análisis del Acuerdo Ministerial 2016 que regula el teletrabajo en el Ecuador como potencial medio laboral a futuro.....	51
3.3.- Visión Constitucional sobre esta nueva modalidad laboral.....	59
3.4.- Implementación y análisis del teletrabajo en el sector público.....	64
3.5.- El teletrabajo como alternativa de inclusión laboral para personas con discapacidad.....	69
3.6.- Beneficios del Teletrabajo en el Ecuador. Beneficios Ambientales y de movilidad.....	78
3.7.- Aplicabilidad del Teletrabajo en el Ecuador.....	89
3.8.- Implementación del teletrabajo en algunas empresas nacionales.....	107

CAPÍTULO IV

NORMATIVA Y APLICACIÓN DEL TELETRABAJO A NIVEL MUNDIAL

4.1.- Teletrabajo según la Organización Internacional del Trabajo OIT. Análisis comparativo entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio.....	109
4.2.- FREELANCE. Diferencias con el teletrabajo.....	115



Universidad de Cuenca

4.3.- Legislación comparada. Análisis del teletrabajo en otros países.....	117
4.3.1.- Análisis en EEUU, España, Costa Rica, Argentina, Colombia y otros países en calidad de vanguardistas en la aplicación del teletrabajo.....	117
4.4.- Empresas internacionales que aplican esta modalidad.....	133
5.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	136
5.1.-REFERENCIA Y BIBLIOGRAFÍA.....	141



Universidad de Cuenca

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

María de Lourdes Tamariz Aguilar, en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "El teletrabajo como alternativa de flexibilidad e inclusión laboral y su institucionalización jurídica-social en el Ecuador", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 13 noviembre 2019

María de Lourdes Tamariz Aguilar

C.1: 0103793956



Universidad de Cuenca

Cláusula de Propiedad Intelectual

María de Lourdes Tamariz Aguilar, autor/a del trabajo de titulación “El teletrabajo como alternativa de flexibilidad e inclusión laboral y su institucionalización jurídica-social en el Ecuador”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 13 de Noviembre de 2019

María de Lourdes Tamariz Aguilar

C.I: 0103793956



Universidad de Cuenca

AGRADECIMIENTO

Una vez terminado este trabajo de investigación es un deber y obligación saber decir gracias a las personas que han contribuido con la realización de este trabajo. Por lo tanto, mi sincero agradecimiento al Doctor Fernando González Calle, quien como Director de la Maestría y Director de mi investigación, supo dedicar sus valiosos conocimientos y tiempo para que este trabajo llegue a su culminación. Gracias una vez más Doctor Fernando González.



Universidad de Cuenca

INTRODUCCIÓN

El trabajo en el sentido más amplio de la palabra ha ido de la mano del hombre durante las diversas etapas de su evolución, a tal punto de considerar que el trabajo creó al hombre y lo dignifica. (Engels, 1876). Lo cierto es que esta actividad ha mantenido un vínculo estrecho e inseparable a la condición misma del ser humano, que, utilizando su intelecto, se halla en la búsqueda permanente por alcanzar mejores condiciones de vida. El trabajo ha evolucionado desde las más rudimentarias y simples faenas de caza y pesca en la antigüedad, hasta las más modernas y sofisticadas formas laborales actuales, como la utilización de computadoras y robots inteligentes que suplantán y reemplazan la mano de obra del hombre, produciendo mayor efectividad, rentabilidad y plusvalía a contrapartida de menor esfuerzo físico humano y mayor talento intelectual (Boza, G, 2014). Entre estas muchas formas evolutivas encontramos hace algunas décadas atrás, al teletrabajo que surge como novedosa alternativa laboral dentro de un mundo tecnologizado; trabajo, estrechamente vinculado a visiones de un futuro moderno inmerso en los constantes avances y cambios científicos e informáticos.

El mundo de hoy vive un avance tecnológico que día a día progresa a pasos agigantados en su desarrollo. Incluso se podría sostener que, la vida moderna ha cambiado vertiginosamente, pasamos de leer libros en bibliotecas, a buscar casi toda la información requerida en páginas web, cambiamos las rutinas y horarios de nuestra agenda diaria por un teléfono inteligente que nos da recordatorios constantes hasta de lo que debemos y no debemos comer o hacer en el día. Todo esto, es una muestra de que la evolución del hombre va ligada a lo que muchos llaman revoluciones tecnológicas y de la comunicación. Son muchos los países que, bajo miramientos de adaptar las normas, leyes y principios supremos constitucionales a estas realidades contemporáneas, debido a la eminente e imperiosa



Universidad de Cuenca

necesidad que tiene el derecho y las leyes de ser dinámicas para poder, verdaderamente, ser eficientes, han regulado dentro de su ordenamiento jurídico al teletrabajo como nueva alternativa laboral.

CAPÍTULO I

1.- EL TELETRABAJO COMO UNA NUEVA ALTERNATIVA LABORAL

1.1.- FUNDAMENTACIÓN O PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El derecho al trabajo se encuentra constitucionalmente reconocido en el Ecuador como un derecho supremo, inherente a la calidad misma del hombre. La Constitución ecuatoriana (CRE., 2018, art.33), reconoce su trascendencia al catalogarlo como la base de la economía y la fuente de realización personal. Para este fin, el Estado adquiere obligaciones concomitantes, tanto para su control, como para alcanzar su verdadero tutelaje y cumplimiento. Entre los deberes estatales, el compromiso medular radica en efectuar políticas públicas encaminadas a promover el empleo y eliminar el desempleo y subempleo. El Estado a su vez, tiene el deber de garantizar el derecho a la educación y al acceso a las nuevas tecnologías de comunicación e información a favor de la colectividad. Estas obligaciones están encaminadas directamente hacia el fin último de brindar mejores condiciones de vida a los individuos y apuntar hacia un progreso individual, ofreciendo igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Siguiendo el criterio de Camacho, R e Higueta, D (2013), es un hecho indiscutible la evolución constante en el mundo. La imperiosa necesidad del hombre de adaptarse a estos cambios, marca el punto de partida para gozar o no de los beneficios que la tecnológica e informática le ofrece. Del mismo modo, el marco normativo tiene que ser dinámico para adecuarse de manera eficaz y garantista a las



Universidad de Cuenca

realidades modernas. Por lo dicho, el Estado ecuatoriano siguiendo estos parámetros, implementó en su ordenamiento jurídico nuevas estructuras laborales, que tienen sus raíces en la fuerza productiva, íntimamente ligada a la tecnología, la ciencia y la informática. Cabe recalcar que, si bien la tecnología avanza a pasos exorbitantes, no sucede lo mismo en el ámbito legal y jurídico en donde el progreso es diametralmente menor, observando normas y leyes muchas veces no solo antiguas sino caducas e inaplicables. Por lo tanto, para que verdaderamente el teletrabajo sirva como un nuevo mecanismo de actividad e inclusión laboral es indispensable analizar primero, si la sociedad está preparada y en condiciones idóneas para acogerlo y segundo, si las TICS y su utilización caminan de la mano con la normativa legal y las realidades de una sociedad, caso contrario nos encontraremos frente a serios problemas de ineficacia de dicha modalidad.

Si bien existe una conexión directa entre el teletrabajo y los avances tecnológicos modernos, pues el teletrabajo, utilizado correctamente, aporta múltiples ventajas a empresas y trabajadores mediante la utilización de recursos informáticos y científicos, logrando prestar sus servicios de una manera más ágil y acorde a las condiciones de la vida del mañana, no es menos cierto, que los avances científicos y tecnológicos por sí mismos no confieren al teletrabajo la calidad de la mejor alternativa laboral en el mundo moderno y a futuro. Existen ventajas como desventajas de dicha modalidad y solo con un análisis exhaustivo podemos llegar a determinar si esta modalidad ha causado y causará el éxito que algunos sostienen o caso contrario resultará un fracaso. Por lo dicho, considero que nace la necesidad de conocer más sobre este tema, analizar y valorar el mismo desde los considerandos que motivaron su reciente creación en el Ecuador y el impacto social y legal en el ordenamiento jurídico.

1.2.- La Transformación del Trabajo



Universidad de Cuenca

A más de un siglo y medio de la famosa teoría de la evolución planteada por Charles Darwin en 1859, con su hipótesis de la selección natural y el origen de las especies, hasta la actualidad sigue siendo el más grande ícono del pensamiento evolucionista y transformador. Parte de su visión y propuestas concluían en que, las formas vivientes son el resultado de un lento y gradual proceso evolutivo, así como la "selección natural" ocurre, por la sobrevivencia del más apto y la extinción del menos favorecido para enfrentar con éxito los riesgos de la vida o caso contrario tienden a desaparecer. (Iglesias, R, 2009).

De igual manera que los seres vivos no son inmutables y sufren los cambios y transformaciones del medio en que viven, interactúan y se desarrollan, del mismo modo podemos entender la evolución de todo lo existente. (González, E, 2004). Centrándonos en al área que nos corresponde, es decir, la del trabajo, que al igual que en muchas otras como las del pensamiento, conocimiento, investigación, leyes y derechos, cabe recalcar que, han sufrido mudanzas y transformaciones de los más diversos tipos, no podría ser de otro modo debido a que el mundo mismo evoluciona instaurando nuevos paradigmas acordes a la realidad en que se vive; ahora incluso, dicha evolución y transformación progresa más ágilmente, al ritmo y de la mano de la tecnología y la comunicación. (Ibíd, 2004).

El trabajo, a lo largo de la historia ha sufrido una serie de transformaciones. En un inicio, en la antigüedad, se caracterizó por un predominio de actividades primarias de caza y pesca. Más adelante, en la época romana, el trabajo era sinónimo de castigo, con una connotación ligada a una actividad denigrante y vergonzosa, muy lejana a ser considerada un derecho, incluso estrechamente vinculado exclusivamente a los esclavos. El famoso filósofo Aristóteles, sostenía que el trabajo es una actividad propia y exclusiva de los esclavos y por el contrario, los “señores” debían dedicarse exclusivamente a



Universidad de Cuenca

la política y a la filosofía, centrando su actividad en mandar a los que saben obedecer. (Miguéz, P, 2008).

Posteriormente, en la Edad Media la visión del trabajo denigrante trasmutó a un trabajo ligado a la subsistencia individual y familiar, dentro del contexto de un feudalismo, inmerso en sus tradicionales clases sociales. Más adelante, con el auge del capitalismo caracterizado por la apropiación de los medios de producción de unos pocos y el abuso excesivo de la mano de obra, surge un trabajo vinculado a la maquinaria y a la explotación obrera, aún muy limitado en torno a garantías y derechos laborales. A raíz del pensamiento marxista, surge una nueva idea de trabajo encaminado a satisfacer las necesidades físicas y espirituales. Es recién a fines del siglo XVIII, de la mano de la concepción liberal y el pensamiento revolucionario, conjuntamente con la revolución francesa de 1789, que se van instaurando varios cambios y transformaciones significativas, ligadas no solo al pensamiento sino encaminadas a la protección y defensa de ciertos derechos mínimos. Más adelante con la aparición de las Naciones Unidas (ONU) y la declaración de los Derechos Humanos (1948), aparece la idea de un trabajo en condiciones más humanas y dignas, enlazado a la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores. (Ibídem, 2008).

Luego del clásico modelo de trabajo industrial, en donde las máquinas acompañan el desempeño humano facilitando su trabajo y acelerando la productividad, años más tarde, surge la concepción de una sociedad informacional, caracterizada por una incipiente fabricación manual y una productividad apoyada en la generación de conocimiento a través del procesamiento de la información. En este ámbito, el conocimiento y la información se han convertido en la base de la productividad y del crecimiento económico (Palmar, y otros, 2010).



Universidad de Cuenca

En el Ecuador, es a partir del año de 1928, cuando se dictan normas para reconocer garantías y derechos en favor de la clase más débil, los trabajadores. A mediados del año de 1929, época de la revolución juliana, se consagran por primera vez los fundamentos del derecho laboral, contrato individual, duración máxima de las jornadas de trabajo, descanso obligatorio, derecho a menores y mujeres, jubilación, seguridad y salud, entre otros. En junio de 1936 se expidió la Ley Orgánica del Trabajo, con normas que protegían los trabajadores. A pesar de lo relatado, fue recién a raíz de la expedición del primer Código de Trabajo ecuatoriano en 1938, cuando se establecen las bases y principios del Derecho Laboral. Gracias a esta codificación y con la influencia histórica de varios pensadores, dirigentes sindicales y juristas, se empiezan a establecer nuevos beneficios laborales. (Silva, Tobar, Castillo, 2009).

Es así como, con el paso de los años el trabajo ha evolucionado, iniciando su proceso desde una actividad denigrante y lejana a derechos, hasta convertirse paulatinamente, en uno de los más poderosos elementos de realización personal de la mujer y del hombre, vinculados cada vez más con el avance tecnológico, reconocido como un derecho supremo, con una serie de garantías para su funcionamiento. Cabe recalcar que el tema de la realización personal debe ser entendido como el objetivo personal, la plenitud de sus capacidades para hacer reales sus posibilidades como ser humano. El trabajo tiene que ver con la cotidianeidad del hombre con su vivir el día a día, con lograr satisfacer sus necesidades, aumentando su productividad y desempeño para conseguir sus metas, dentro de la esfera de la dignidad humana. (Villalobos, A, 2014).



Universidad de Cuenca

El doctor Mario de la Cueva, (2005), citado por Samaniego (2016), sostiene que el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como “una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan conseguir un equilibrio y justicia social, dentro de las relaciones laborales”.

Con la incorporación normativa del trabajo, concebido como un derecho, ligado a la dignidad y realización del hombre, surgieron varias modalidades laborales dentro de esta actual sociedad del conocimiento. Es así que, hace unos años atrás se vislumbra al teletrabajo, como una nueva alternativa, ligada a la expansión, auge y a su vez, al uso de las TICS. Es imposible pensar en que se puedan mantener estructuras estáticas y rígidas en las sociedades, debido a que existen cambios fundamentales en las actividades diarias y cotidianas. En este sentido, la presencia de la tecnología permite mayor comunicación, movilidad, administración de múltiples recursos, aumento de productividad, libertad a la hora de trabajar y relacionarse. Esto induce a los profesionales a cambiar su manera de trabajar; haciéndola más personal y propia, facilitando laborar desde su hogar o sitios remotos, sin dificultad, mediante el uso de las TICS que se adaptan a sus habilidades y potencialidades. (Osio, Lubiza, Havriluk, 2010).

CAPÍTULO II

2.- EL TELETRABAJO Y LAS TICS EN EL MUNDO MODERNO

2.1.-El mundo moderno y su desarrollo tecnológico.

El mundo moderno entendido como la época actual o llamada edad contemporánea, abarca un período histórico más o menos largo, comprendido en sus inicios desde la revolución Francesa de 1789, hasta la presente fecha. En este período, la humanidad ha experimentado una transformación acelerada en el ámbito no solo territorial, sino económico, social y tecnológico. La ciencia y la cultura entran en una



Universidad de Cuenca

etapa de extraordinario desarrollo y fecundidad, el pensamiento y la razón adquieren límites inimaginables. (Klimovsky, G, 2004).

Se dice que la tecnología nace de las necesidades, como una solución a los problemas concretos. Históricamente la revolución tecnológica inicia con la revolución industrial en Gran Bretaña, década de 1760, alcanzando un mayor despliegue a partir de los años 1830 y 1840. Más adelante, la revolución de *las nuevas tecnologías* ocasiona un proceso dramático de progreso y acelerado desarrollo e innovación. Dentro de ésta, la de mayor influencia es la conocida revolución digital, también llamada tercera revolución industrial que comienza en la década de 1950 hasta 1970 con la adopción y proliferación de las computadoras digitales. (Fernández, O, 2006).

Es preciso hacer referencia brevemente a los desafíos que plantea la cuarta revolución industrial, que se asocia con un salto cualitativo en el desarrollo tecnológico. En este sentido, si las revoluciones anteriores originaron cambios enormes en la vida del hombre, de la naturaleza y del mundo en general, esta cuarta desafía la esencia misma del ser humano, al fusionar los mundos físico, digital y biológico y como resultado se verán afectados directamente una serie de ámbitos, desde los científicos, económicos e industriales, hasta los sociales, psicológicos, filosóficos y legales. (Schwab, K., 2016).

En un informe publicado por la UNESCO, se aborda los nuevos cambios en la era del conocimiento. Si bien se señala que el conocimiento propiamente dicho, ya existió desde épocas muy remotas, arraigados a las diversas tradiciones y creencias, la actual diferencia gira en torno a la difusión y acceso al mismo. De igual manera, se analizan los cambios radicales que han surgido a través de la conocida tercera revolución industrial o “de las nuevas tecnologías” que han creado una dinámica de interdependencia cada vez mayor entre cultura, tecnología, conocimiento y difusión. (UNESCO, 2005).



Universidad de Cuenca

La tecnología y las comunicaciones se han convertido en algo inherente y propio a la formación individual que más tarde se pondrán al servicio empresarial. En la actual sociedad global, empresas e industrias si quieren ser competitivas y sobrevivir, tienen que acoplarse a las exigencias actuales y ser ágiles, organizadas e innovadoras y ofertar sus servicios y productos de manera oportuna, rápida y eficiente. (Castro, J., 2016).

Es gracias al avance tecnológico que las barreras de comunicación van desapareciendo, el celular, la computadora, medios de video conferencias, video llamadas, hacen posible hoy en día, mantener el contacto con los empleados de la empresa y entre estos y los clientes. (Ibídem, 2016).

Es precisamente la tecnología la que obliga a implementar cambios organizacionales dentro de las empresas, acordes a las realidades que se viven. Por lo tanto, los empleados se ven obligados a cambiar su manera de trabajar, haciéndola más personal y propia; permitiéndoles laborar desde su hogar o sitios remotos, sin dificultad, mediante el uso de las TICS que se adapten a sus habilidades y potencien el desempeño de sus actividades. Es la misma tecnología la que posibilita el uso del teletrabajo como alternativa laboral. (Osio Havriluk, Lubiza, 2010).

Del mismo modo, continuando con el tema de esta sociedad moderna, en un estudio investigativo realizado por Hormigos, se analiza el tema de esta nueva sociedad del conocimiento, en donde la tecnología, ciencia y el saber están cada vez más arraigados a conceptos de capital-trabajo. Las nuevas tecnologías proporcionan mayores prerrogativas competitivas a los mercados laborales, optimizando sus ingresos a tal punto, que las que mayormente utilicen recursos tecnológicos e informáticos, mayores rubros gananciales obtendrán en comparación con las que mantengan el régimen tradicional. (Hormigos, J, 2002).

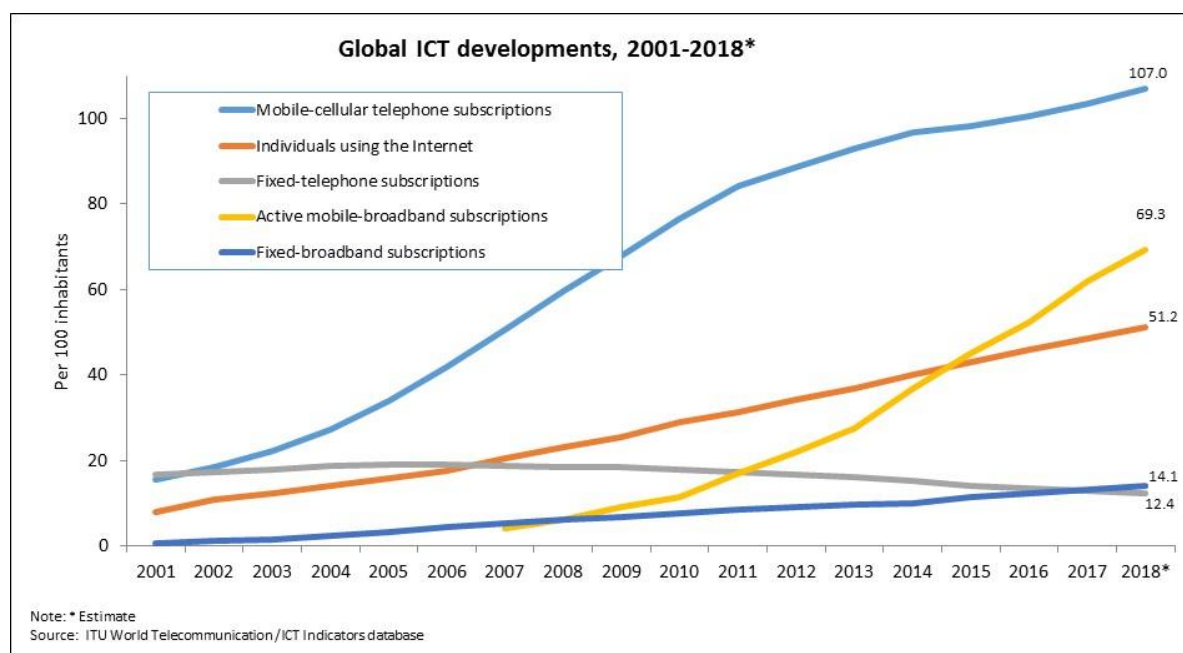
2.2.- Las TICS, la brecha digital y el analfabetismo



Universidad de Cuenca

Se han elaborado múltiples definiciones en torno a las TICS. En el portal de la Sociedad de la Información de Telefónica de España, citado por J. C. Daccach, se indica que: las TICS (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) son las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información y muy en particular, el uso de ordenadores y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información. (Daccach, J. C., 2007).

En la última estadística realizada por International Telecommunication Union (ITU, DUBAI, 2018), organismo especializado para las TICS de las Naciones Unidas, se estima que para finales del 2018, un 51.2 % de la población mundial, es decir 3,9 billones de personas usarán internet.



Cuadro #1, Fuente: International Telecommunication Union (ITU, DUBAI, 2018).

En el cuadro #1 se muestra el avance acelerado que ha tenido el manejo y adquisición de las TICS a nivel mundial. En primer lugar se observa un incremento del teléfono móvil, en segundo, la suscripción de banda ancha en los dispositivos móviles y en tercer puesto el internet de uso individual, en comparación con la telefonía fija que va en detrimento.



Universidad de Cuenca

La UNESCO señala que la problemática de la brecha digital está íntimamente relacionada con las TICS. Sostiene que “una las trabas importantes en el desarrollo de esta nueva sociedad es la innegable brecha digital”. (UNESCO, 2005) De acuerdo con la oficina Europea de estadísticas (EUROSTAT), la brecha digital hace referencia a la "distinción entre aquellos que tienen acceso a Internet y pueden hacer uso de los nuevos servicios ofrecidos por la World Wide Web y aquellos que están excluidos de estos servicios". (EUROSTAT, 2017).

Siguiendo el criterio de la UNESCO (2017), señalamos que existen no una, sino varias brechas digitales multiformes que, lejos de excluirse mutuamente, se combinan entre sí en función de las situaciones nacionales y locales. Entre los factores que influyen en la brecha digital tenemos:

“• Los recursos económicos:	El elevado precio de un ordenador y de las telecomunicaciones, así como el costo elevado de las inversiones en infraestructuras.
• La geografía:	La asimetría entre la zona urbana y rural. Un incremento acelerado en la ciudad, en comparación con el reducido desarrollo tecnológico en el campo.
• La edad:	Los jóvenes y adolescentes, se sitúan a la cabeza respecto a la utilización de las innovaciones tecnológicas y sus



Universidad de Cuenca

	<p>aplicaciones, pero constituyen un público especialmente vulnerable a las dificultades económicas y sociales. Por su lado, la población mayor en edad activa laboral, aún muestra serias dificultades para adaptarse al ritmo actual de las innovaciones tecnológicas.</p>
<p>• El sexo:</p>	<p>Las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de las nuevas tecnologías es otra faceta de la brecha digital. Casi los dos tercios de los analfabetos del mundo son mujeres.</p>
<p>• La lengua:</p>	<p>Constituye un obstáculo importante para la participación de todos en las sociedades del conocimiento. El inglés como vector de la mundialización restringe la utilización de los demás idiomas en el ciberespacio.</p>
<p>• La educación y la procedencia sociológica o cultural:</p>	<p>Desde mediados del siglo XIX la escuela permitió afrontar los desafíos planteados por la primera y segunda revoluciones</p>



Universidad de Cuenca

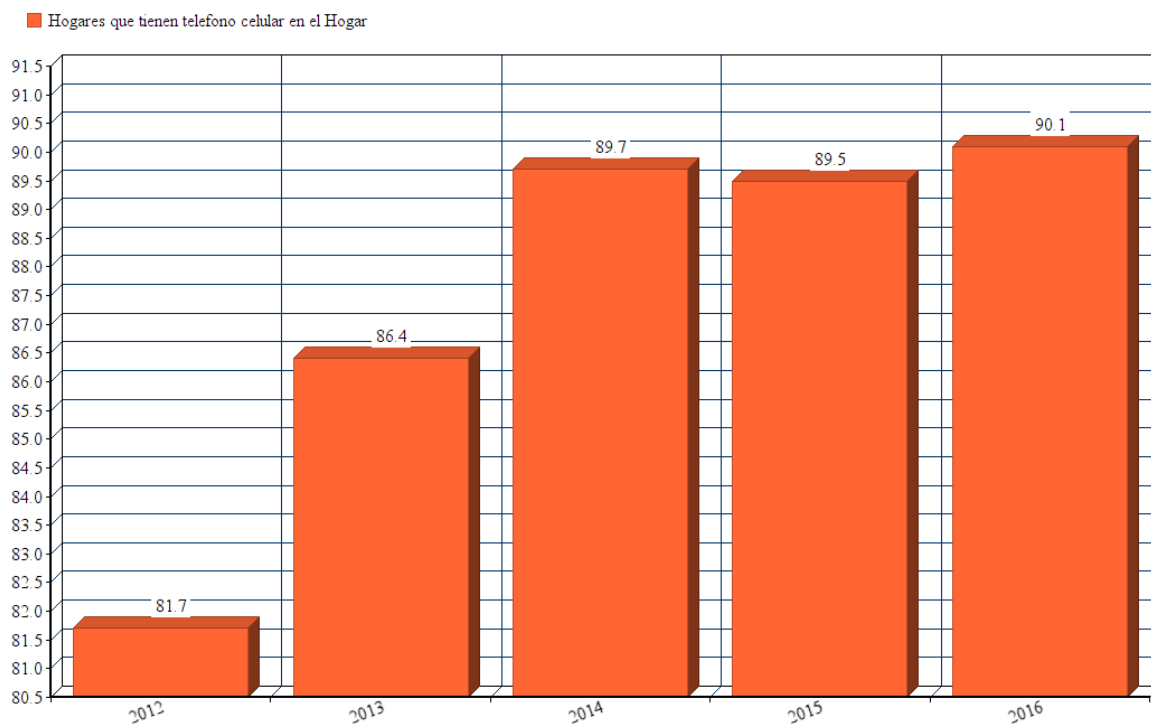
	industriales. En el siglo XXI, es fundamental la iniciación a las nuevas tecnologías como parte de la educación.
• El empleo:	En muchos países, el acceso a Internet sólo se efectúa en algunos lugares de trabajo y los “cibercafés”, lejanos al alcance de todos los bolsillos. La brecha tecnológica va a menudo unida a la brecha económica y en materia de empleo.
• La integridad física:	En el año 2000, sólo un 23,9% de los discapacitados poseía un ordenador personal en los Estados Unidos, mientras que esa proporción ascendía al 51,7% en el resto de la población.”

Cuadro #2: Autoría Propia. Fuente: (UNESCO, 2017).

En la última investigación realizada por la Encuesta Nacional de Empleo Desempleo y Subempleo – ENEMDU (2012-2016), a nivel nacional, en el Ecuador, estos son los porcentajes de acceso y utilización de las TICS.



Universidad de Cuenca

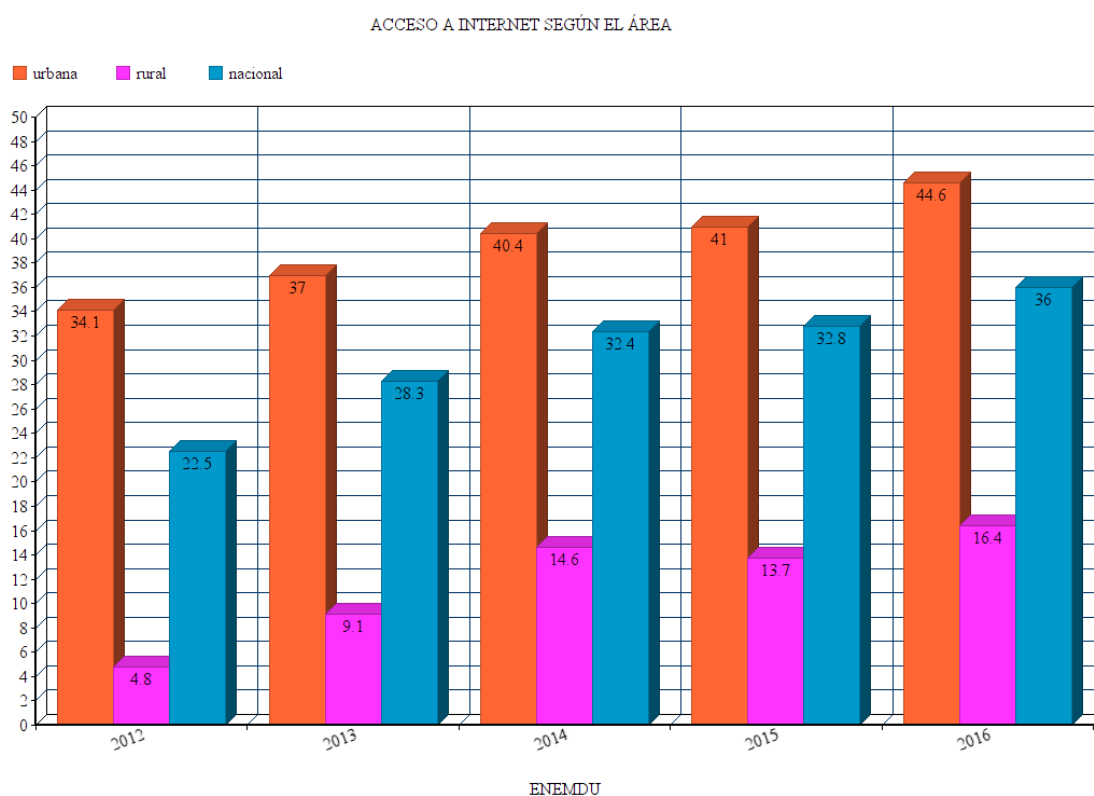


Cuadro #3: Autoría propia. Fuente: ENEMDU (2012-2016).

Del presente cuadro, se evidencia que para el 2016 un 90.1% de la población a nivel nacional posee un teléfono celular, es decir, 9 de cada 10 hogares, evidenciándose un incremento de 8,4 puntos más que en el 2012. (Ecuadorencifras, 2012-2016).



Universidad de Cuenca



Cuadro #4: Autoría propia. Fuente: ENEMDU (2012 - 2016).

En el gráfico #4, se observa que un 36,0% de los hogares a nivel nacional tienen acceso a internet, es decir, un aumento de 13,5 puntos en cinco años. En el área urbana un 44.6% tienen acceso a internet con un crecimiento de 13,2 puntos, mientras que en el área rural solamente un 16.4% tiene acceso a internet con un crecimiento de 11,6 puntos. (Ecuadorencifras, 2012-2016).



Universidad de Cuenca
PORCENTAJE DE PERSONAS CON TELÉFONO INTELIGENTE A NIVEL NACIONAL

■ 2012 ■ 2013 ■ 2014 ■ 2015 ■ 2016

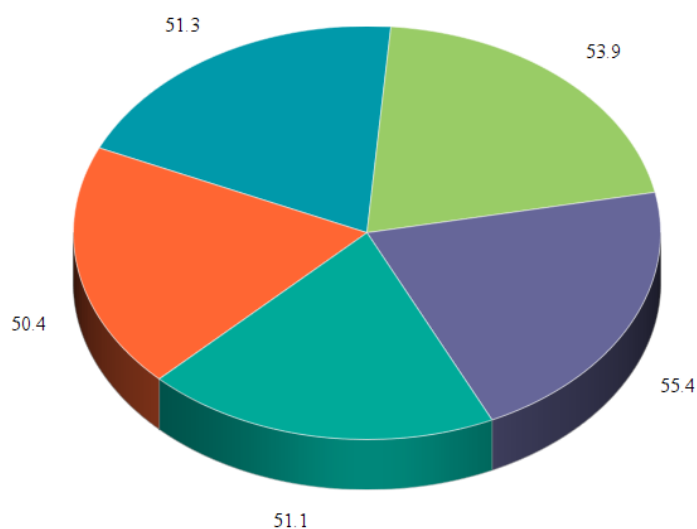


Gráfico #5, Autoría Propia. Fuente: ENEMDU (2014 – 2016).

Del gráfico #5, observamos que a nivel nacional en el 2012 un 50.4% de la población disponía de un celular inteligente y para fines del 2016 un 53,9% hacen uso de un dispositivo inteligente, con su mayor pico de porcentaje en el 2015 con un 55,4%. (Ecuadorencifras, 2012-2016).

Con los siguientes gráficos podemos observar que, para el 2016, a nivel nacional, si bien más de un 90% dispone de un celular por familia, solamente la mitad de la población tienen acceso a teléfonos inteligentes y, únicamente, un 36% tienen acceso a internet. Por lo tanto, aún los porcentajes evidencian una latente brecha digital en el país. (Ecuadorencifras, 2012-2016).



Universidad de Cuenca

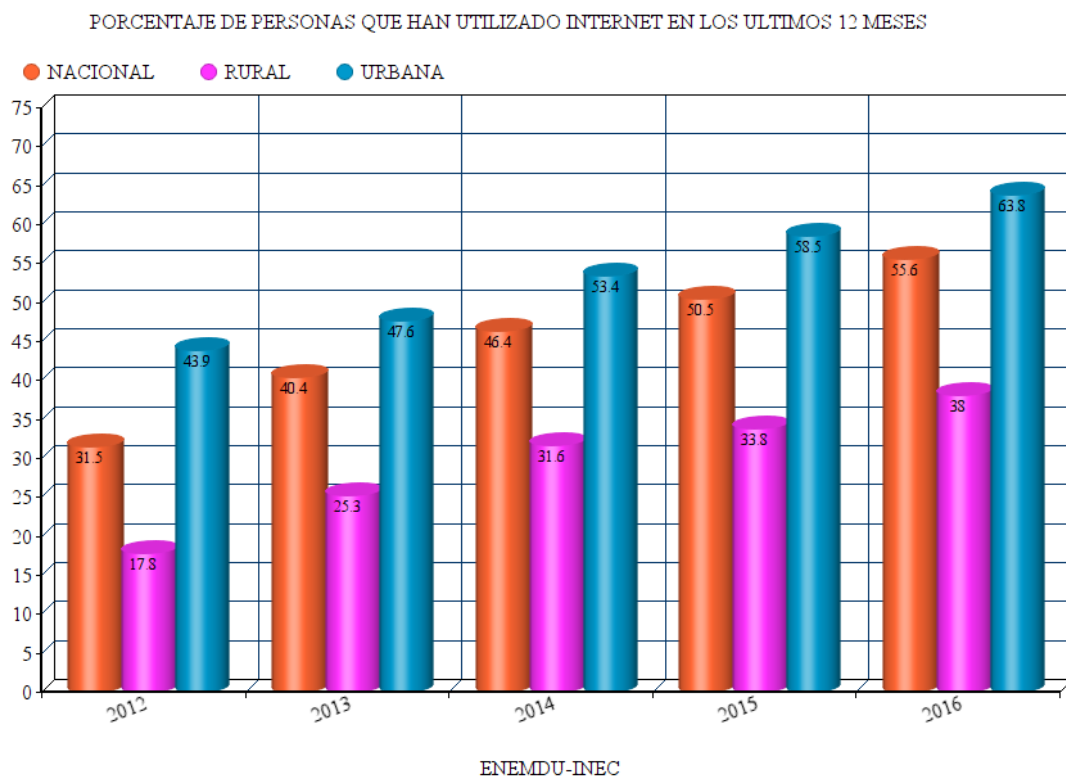


Gráfico #6: Autoría propia. Fuente: ENEMDU (2014 – 2016).

Del gráfico #6, se evidencia que el 55,6% de la población de Ecuador ha utilizado Internet en el último año. En el área urbana el 63,8% de la población ha utilizado internet, frente al 38,0% del área rural, es decir se dobla el porcentaje en la zona urbana frente a la rural. (Ecuadorencifras, 2012-2016).



Universidad de Cuenca

Razones de uso de Internet por área

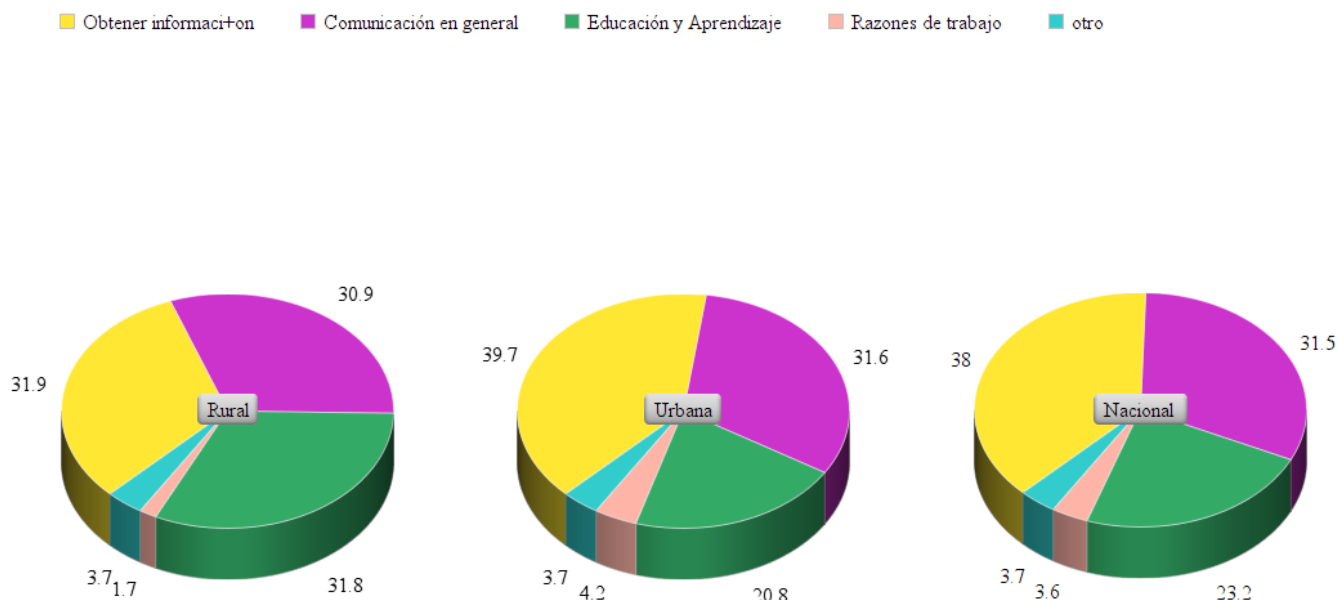


Gráfico #7: Autoría propia. Fuente: ENEMDU (2012 - 2016).

En el gráfico #7 se observa que, en el 2016 a nivel nacional, un 38,0% de las personas usó internet como fuente de información, un 31,5% lo utilizó como medio de comunicación en general y con fines de trabajo solamente un 3.6%. Por lo tanto, a más de la brecha digital, si bien existe un incremento en el uso de internet a nivel nacional, aún es muy reducido el porcentaje para la utilización laboral y empresarial y este resultaría ser un limitante importantísimo del uso del teletrabajo a nivel nacional. (Ecuadorencifras, 2012-2016).



Universidad de Cuenca

Estrechamente vinculado con la brecha digital, encontramos el concepto de analfabetismo digital M. Rosas, en el 2012 afirma que “es el nivel de desconocimiento de las nuevas tecnologías que impide que las personas puedan acceder a las posibilidades de interactuar con éstas, como navegar en la web, disfrutar de contenidos multimedia, socializar mediante las redes sociales, crear documentación, discriminar información relevante, etcétera”. (Rosas, M., 2012).

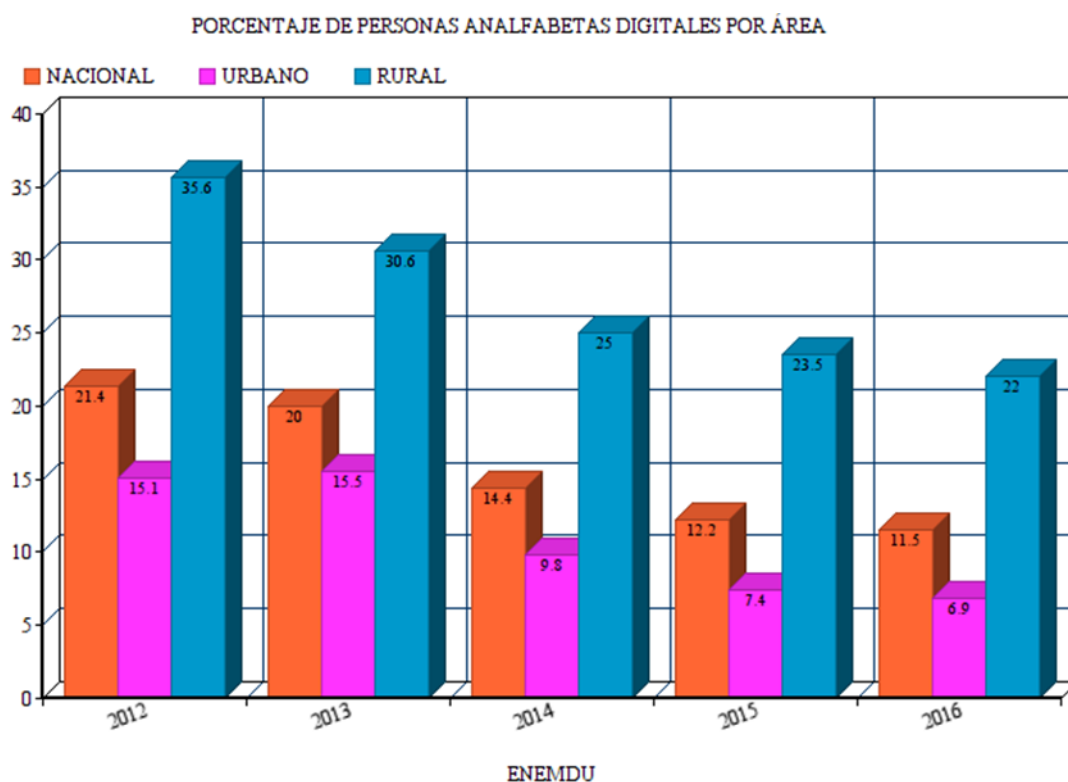


Gráfico #8: Autoría propia. Fuente: ENEMDU (2012 – 2016).

Del gráfico # 8, se observa que en el 2016, el 11,5% de las personas en el Ecuador son analfabetas digitales, 9,9 puntos menos que en el 2012. (Ecuadorencifras, 2012-2016).



Universidad de Cuenca

Como conclusión de los presentes gráficos podemos apreciar que, si bien por familia la adquisición de un teléfono celular se ha elevado casi al 90 %, solamente un 36% de la población a nivel nacional tiene acceso a internet en su domicilio. De esos porcentajes, los fines a los que destinan la utilización de un teléfono inteligente o del internet, son en primer orden de índole académico, investigativo o recreacional, pero aún es extremadamente limitado su uso con fines laborales. Con relación al analfabetismo digital este ha disminuido en 1,5% para el 2016.

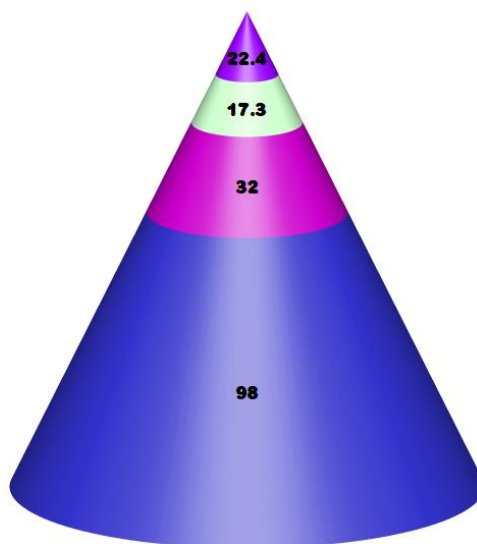
Por otro lado, en Ecuador, la mayoría de las empresas ya están utilizando las TICS básicas, adoptando las tecnologías de una manera progresiva. En el 2015, el INEC realizó una encuesta donde se evaluaron a 3.245 trabajadores de los sectores de manufactura, minería, comercio y servicios que revela un 39% de las empresas contestó haber utilizado las TICS en control de pedidos, el 41% lo hizo en gestión de recursos humanos; mientras que, un 48% reconoció el apoyo de las TICS en su gestión financiera. Así mismo, un 66,69% de empresas invirtió en TICS, el 96,6% contaba con acceso a internet, y el 90% de ellas usó correo electrónico. Estas cifras demuestran la necesidad de una mayor inversión y uso de las TICS como apoyo en los negocios, con el objetivo de preparar a las empresas para la Transformación Digital. Del mismo modo, el MINTEL, reveló que “apenas el 16,67% usó internet para realizar transacciones comerciales y el 57,4% de empresas utilizó firma digital, un 13,9% de las empresas encuestadas indicó haber realizado compras por internet y un 9,2% respondió que realizó ventas por internet. Estos porcentajes aún son muy bajos, por lo que es importante generar un ambiente propicio para que se pueda desarrollar el comercio electrónico en el país”. (MINTEL, 2018).



Universidad de Cuenca

UTILIZACIÓN DE TICS EN LAS EMPRESAS ECUADOR

■ COMPUTADOR ■ LAPTOP ■ TABLET ■ SMARTPHONE



Cuadro # 9, Autoría propia. Fuente: INEC, 2015.

Según el INEC, en el ámbito laboral, en el 2015, aproximadamente el 98% de empresas contaron con computador, el 32% con laptop, el 22,4% con Smartphone y el 17,3% con Tablet. También, se observó que el 96,8% de las empresas hacían uso de internet de banda ancha, aproximadamente el 58,5% de empresas hicieron uso de redes sociales, el 95,3% emplearon correo electrónico y el 61,4% utilizaron página web. En conclusión, vemos que las tecnologías digitales ya están siendo utilizadas en los lugares de trabajo, impulsadas por el auge de la transformación digital e industria. (INEC, 2015).

Un informe de la UNESCO, 2017, propone combatir estas brechas, mediante políticas públicas dirigidas a las tres áreas que considera prioritarias:



Universidad de Cuenca

-La primera, relacionada con la educación. Una formación sistemática de los niños y jóvenes en las nuevas tecnologías. Propone la conectividad de los establecimientos educativos, reformas curriculares y otras iniciativas de introducción de TICS en las escuelas. (Unesco, 2017).

-En segundo lugar, el desarrollo de aplicaciones y contenido en línea orientados a atender las necesidades de grupos de baja conectividad, en particular adultos mayores, personas con discapacidad y hablantes de lenguas indígenas. Una mayor solidaridad entre las generaciones en beneficio de las personas de más edad permitiría reducir las brechas existentes. (Ibídem, 2017).

-Por último, señala como tercera opción, la inversión Estatal en incentivos y subsidios de conectividad focalizados en los hogares con prioridad hacia los de bajos ingresos. (Ibídem, 2017).

La Transformación Digital está impulsando cambios en el contexto laboral. Existen estudios que señalan que el 47% de los empleos podrían ser automatizados en los próximos 10 o 20 años (Frey & Osborne, 2013) y que tan solo el 1% de los empleos que existían hace algo más de un siglo han persistido, razón por la cual, la necesidad de impulsar el desarrollo de habilidades digitales se hace más evidente. (Gownder, 2017).

Por su lado, el Ministerio de Telecomunicaciones (MINTEL), en su libro blanco señala que la provisión de servicios públicos, por mandato constitucional constituye uno de los objetivos primordiales del Estado. El MINTEL (2018) realiza un análisis de la problemática en Ecuador relacionada con los índices de desempleo y subempleo y la falta de inclusión socio-laboral de los grupos minoritarios y vulnerables en el país. Tomando los datos del INEC, “a marzo de 2017, la población en edad de trabajar (PET) era de 11,7 millones. La población económicamente activa (PEA) era de 8,1 millones; mientras, que la población económicamente inactiva (PEI) era de 3,6 millones. La tasa de desempleo alcanzó el 4,4% a nivel nacional, la tasa de subempleo se ubicó en el 21,1%; del



Universidad de Cuenca

total de las personas subempleadas, el 45,5% eran asalariadas y el 54,5% eran independientes. El 45,6% de personas con empleo se encontraban en el sector informal de la economía”. (INEC, 2017).

Para contrarrestar estas cifras, se señala seguir con programas que afiancen el desarrollo de habilidades digitales como método de inclusión digital. En este contexto, se menciona al teletrabajo, como modalidad dirigida a la prestación de servicios utilizando las TICS, es por ello que, contar con habilidades digitales se está convirtiendo, rápidamente, en una necesidad para que los trabajadores sean elegibles para los diversos puestos de trabajo y también para que accedan al Teletrabajo fortaleciendo la inclusión digital. (MDT, 2017).

El MINTEL presenta un programa para fomentar el desarrollo de la sociedad y el conocimiento, su estrategia está conformada por cinco ejes con sus respectivos programas y líneas de acción:

“• Infraestructura y Conectividad:	Se busca incrementar el acceso y servicio universal a internet, como elemento base de la Sociedad de la Información y del Conocimiento, y con principal énfasis en el desarrollo social e inclusivo.
• Gobierno Electrónico:	Se encamina a democratizar los servicios públicos, logrando impulsar la simplificación de trámites mediante la digitalización. Su objetivo primordial es conseguir un mayor nivel de eficiencia en la administración pública al servicio de la ciudadanía



Universidad de Cuenca

<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión y Habilidades Digitales: 	Fortalecer la inclusión, las habilidades y competencias digitales de los ciudadanos, con el fin de mejorar sus oportunidades en el ámbito laboral y el acceso a empleos que demanden conocimientos en TICS, e impulsar la generación de emprendimientos tecnológicos y de nuevos negocios
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales: 	Se dirige a elevar la seguridad en el uso de las TICS, a través de sistemas integrales de ciberseguridad y protección de datos personales, a fin de garantizar los derechos de los ciudadanos en el ámbito digital.
<ul style="list-style-type: none"> • Economía Digital y Tecnologías Emergentes: 	Busca impulsar la transición de la economía tradicional a la economía digital, promovida por la industria TICS para que realice una transformación digital de las industrias, en mejora de la productividad y la competitividad de las empresas; además de fomentar el uso de tecnologías emergentes para aprovechar sus beneficios en gobierno, industria, academia y ciudadanía”

Cuadro #10: Autoría Propia. Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021 - MINTEL, 2017.



Universidad de Cuenca

El Estado ecuatoriano, busca llegar a todos estos objetivos a través de los siguientes planes: Plan Nacional de Telecomunicaciones y de Tecnologías de Información y del conocimiento 2016 – 2021; Plan Nacional de Gobierno Electrónico 2018 – 2021; Plan de la Sociedad de la Información y del Conocimiento 2018 – 2021 y Plan de Servicio Universal 2018 – 2021, todos de manera articulada y alineada al Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021. (MINTEL, 2017).

2.3.- Visión histórica y evolutiva del teletrabajo

El incremento de las tecnologías y adelantos científicos, ha propiciado la aparición de nuevos modelos laborales y contractuales o dicho de otro modo, de puestos de trabajo y desarrollo de empleos que se alejan de las características tradicionales en las relaciones empleado - empleador, evolucionando en tal medida que constituyen una revolución en estas relaciones laborales. He aquí, la génesis de este trabajo a distancia, que realiza el empleado utilizando la tecnología en el mundo moderno, denominado EL TELETRABAJO. (Da Silva, 2014).

El término teletrabajo surge por primera vez gracias a la iniciativa de Jack Nilles en 1973. El consideraba que era posible que los trabajadores laboren fuera de las oficinas convencionales, utilizando como mecanismos la tecnología de información y comunicación. (Nilles, J, 1973, citado por Palacios, María, 2017).

La propuesta de Nilles se dirigía a evitar los desplazamientos de los empleados, con miras a generar ahorros de energía y recursos, en beneficio del país que estaba atravesando una fuerte época de crisis petrolera. Él lo calificó con el nombre de ‘Telecomputing’, que consistía en conectar los teclados y pantallas de varios operarios de una misma compañía, a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. Cada trabajador seguiría trabajando como si estuviera en ella, pero sin estarlo. No obstante,



Universidad de Cuenca

en un inicio estuvo limitada a unos cuantos, principalmente de EEUU debido a que la tecnología no ofrecía las múltiples posibilidades de ahora. (Ibídem, 2013).

Trabajos realizados por la Universidad de Costa Rica UNED (2019), indican que los investigadores Nilles, Carlson, Gray y Hanneman (1976) pretendían aminorar los recorridos de los trabajadores a sus respectivas oficinas, reducir tiempos de traslado y disminuir los problemas de polución y congestionamiento vehicular. Con ello se mejoraría la calidad de vida de los trabajadores y por ende la calidad laboral de las empresas. Es así como, en los años 80, se crea el primer intento de regulación del teletrabajo en EEUU, cuyos objetivos específicos se inclinaban hacia una protección medio ambiental. (UNED, 2019).

Según el criterio de los tratadistas González y López (2000) el teletrabajo puede ser dividido en tres etapas o períodos: La primera en 1970-1973, cuando surge por primera vez la noción del término proveniente del vocablo inglés telecommuting en la autoría de Jack Nilles. Surgió como un mecanismo de ahorro de energía, por la situación grave de la caída de petróleo y lo que pretendía era cohesionar los paradigmas de la época, con respecto al hombre, horario y lugar de trabajo. La segunda etapa se da en el año de 1990, época en la que el teletrabajo adquiere connotaciones sociales. Se consideraba como un instrumento para el servicio de inserción laboral de aquellos sectores de la población excluidos del mercado de trabajo, como mujeres y personas con discapacidad física y la tercera comprendida entre 1990 y 2007, es la llamada época de flexibilidad laboral asociada directamente a un cambio de las estructuras laborales y sociales.

Por su parte a criterio de Pérez, y otros (2011) el teletrabajo se desarrolla en dos etapas:

“La primera, comprendida desde su inicio en los años 70, hasta mediados de los ochenta. En ese entonces el teletrabajo era una alternativa al uso del automóvil debido a la crisis del petróleo



Universidad de Cuenca

y, la segunda, concebida a partir de los años noventa. Conjuntamente con la proliferación del ordenador, se crean las primeras oficinas virtuales otorgando mayor productividad laboral”. (Barba, 2001 citado por Pérez y otros, 2011).

Por su parte, para García Palomino (2013) el teletrabajo consta de cuatro etapas: “la primera etapa en los años setenta (crisis del petróleo), la segunda etapa en los años ochenta (aparición PC), la tercera en los años noventa (auge Internet), y la cuarta y última etapa a partir del siglo XXVI coincidiendo con la llegada de las tabletas, móviles, el ‘cloud computing’ y la virtualización de escritorios”. Sin embargo, para Pérez y otros (2011) estos no son más que períodos de tiempo separados por el auge del internet y las tecnologías.

Así es como fue concebido el teletrabajo en un inicio. Años más tarde se abre paso a una concepción más moderna, indicando que su característica primordial es romper con el modelo clásico laboral – individuo- oficina-trabajo-, en donde dos elementos juegan un papel inseparable: a) la prestación de servicios personales a distancia, y b) que se realice siempre con el apoyo de medios tecnológicos, informáticos o de comunicación. (Díazgranados, 2014).

Etimológicamente Teletrabajo viene de los vocablos “telou” que significa lejos y “tripaliare” trabajar. Por lo tanto, se refiere a un trabajo realizado lejos de las oficinas tradicionales. Si bien, actualmente encontramos innumerables definiciones sobre el mismo, en todas existen tres elementos básicos que entran en juego: el trabajo, la distancia y la tecnología. (Di Martino, V, 2001),

Tomando el criterio de Bonilla, Romero y Garzón, (2014), se puede definir al teletrabajo como todo tipo de trabajo a distancia, que conlleva una relación laboral fuera de las instalaciones convencionales del empleador y utilizando como requisito indispensable, nuevas tecnologías de comunicación e información conocidas como TICS (*Tecnología, Información y Comunicación*), como portátiles,



Universidad de Cuenca

teléfonos, computadoras, entre otras. Puede ser realizado a tiempo permanente o parcial, ya sea desde su casa, un telecentro, un cibercafé o en general cualquier lugar ajeno a la empresa. Es una nueva forma de organización laboral que rompe o traspasa las paredes físicas de la empresa, aumentando la productividad y optimizando recursos, mejorando la calidad y fomentando las limitaciones de empleo a personas físicamente impedidas.

La modalidad requiere ciertos elementos indispensables. Primero, el tipo de trabajo que necesariamente tiene que ser apto para que se den estas condiciones, segundo, la distancia, es decir que se labore fuera de las instalaciones de la empresa y tercero, la utilización de las TICS como medios de manejo de dicha modalidad. Desde el punto de vista jurídico, son tres aspectos fundamentales los que se configuran, la prestación de servicios con uso de las TICS en un lugar ajeno a la empresa, el pago de una remuneración por el cargo y la relación de dependencia entre el trabajador y empleador. (Ibídem, 2014).

La OIT, citada por Núñez, Quiroz recalca la dificultad de dar una definición al teletrabajo. Señala que el teletrabajo consiste en una forma laboral con características especiales y propias, entre las que figuran, el trabajar fuera de las oficinas tradicionales en un lugar distinto y ajeno y, desempeñar las labores ya su vez mantener el contacto con la oficina, mediante sistemas tecnológicos de comunicación e información. (Núñez, Quiroz, 2017).

La OIT, toma el criterio de los autores Kurland y Bailey que señalan que “el trabajo ha dejado de estar vinculado a un espacio y puede efectuarse aquí, allí, allá, en cualquier parte y en cualquier momento” (Ibidem, 2016).

Di Martino (2004), menciona varias modalidades de teletrabajo, considera que esta actividad puede efectuarse desde el hogar o telehomeworking, o en otro lugar alternativo siempre que sea lejos de las



Universidad de Cuenca

oficinas de la empresa. En cuanto al tipo de teletrabajador, señala que puede ser teleempleado si mantiene una relación de dependencia con la empresa o freelance o trabajador autónomo. En términos generales, se podrían realizar todo tipo de trabajos como contabilidad, redacción de números, llamadas telefónicas, ingreso de datos de investigación, ventas, banca, seguros, por citar algunos, es decir, un sinnúmero de actividades que sean posibles mediante la utilización y manejo de las TICS. (Ibíd., 2004).

En el 2010, Osio Havriluk, establece una clasificación de las innumerables posibilidades de teletrabajo:

Oficinas satélites:	Constituyen espacios creados por las mismas empresas, que están acondicionados tecnológicamente y mantienen contacto constante con la organización, mediante las telecomunicaciones
Telecentros:	Son las instalaciones equipadas para teletrabajar y no necesariamente quedan cerca del lugar de habitación del trabajador, pero le brindan los recursos necesarios para su desempeño profesional. Dichas oficinas deben mantenerse actualizadas tecnológicamente
Call centers:	Son espacios creados para los operadores telefónicos, en los cuales pueden realizar y recibir llamadas, usando centrales telefónicas, unidas a computadoras y sistemas que le permiten la realización de sus tareas. Están orientados a venta y servicio postventa, mercadeo, banca electrónica, asesorías o servicios en general.



Teletrabajo Offshore:	Son oficinas ubicadas en el extranjero por empresas, las cuales requieren contratar teletrabajadores en zonas de interés para ellas.
-----------------------	--

Cuadro #11: Autoría Propia. Fuente: (Osio Havriluk, 2010),

Por su lado, Alonso Fabregat y Cifre Gallego (2002) citados por Yáñez (2007), pasaron a analizar el aspecto referente a cómo teletrabajar. Han definido la existencia de varias modalidades de teletrabajo:

“En casa	No tiene un puesto permanente en una oficina y que trabaja predominantemente en su hogar.
Oficina	Tiene un puesto permanente en una oficina y que puede trabajar también en casa.
Flexible de oficina	Emplea parte de su jornada laboral y o días en casa; se incluyen aquí los trabajadores que sólo trabajan en casa por las noches o fines de semana o que están en casa, pero que tienen que estar disponibles durante este tiempo.
Flexible en casa	No tiene un puesto permanente en una oficina, sino que trabaja en casa y en diferentes oficinas.
Móvil en casa y en la oficina	Tiene un puesto y un ordenador en su oficina y un ordenador portátil y que pasa tres días en la oficina, un día en casa y un día en otras oficinas.



Con oficina en casa	Quien tiene un ordenador en su oficina y en casa y que pasa dos o tres días en la oficina y el resto de la semana en casa.
Asalariado	Es el personal de la nómina fija de la empresa, pero trabaja desde un lugar remoto a ésta.
Freelance autoempleado	Que trabaja para una o varias empresas ofreciendo sus servicios en la solución de tareas puntuales, trabaja a destajo o por proyectos. Esta es una de las formas más utilizadas.
El teletrabajador empresario:	Es aquel que decide tener su propia empresa, trabajando desde su casa o sitio remoto, ofreciendo productos o servicios”.

Cuadro #12: Autoría Propia. Fuente: Alonso Fabregat y Cifre Gallego (2002) citados por Yáñez (2007).

Por lo tanto, podemos dar una definición del teletrabajo señalando que es una moderna modalidad de trabajo que consiste en el desempeño de las labores las cuales son realizadas fuera de las instalaciones convencionales del empleador, durante ya sea toda la jornada o una parte de la misma, ya sea porque es realizada a tiempo permanente o a tiempo parcial. Estas actividades requieren inexorablemente el uso, utilización y manejo de las TICS tanto en su desempeño como para mantener el contacto con la empresa. (Yáñez, 2007).



Universidad de Cuenca

2.4.- Ventajas del teletrabajo en una sociedad tecnologizada

El teletrabajo debería ser entendido como una reconceptualización del trabajo moderno y de la implementación de nuevas estrategias. De esta forma, puede ser considerado como una nueva alternativa de organizarlo (no tanto como una modalidad de reemplazo), mediante la cual se aprovechan dos ventajas competitivas de la empresa: su propio capital humano y las nuevas tecnologías de la información y de las telecomunicaciones. (Gareca, M.; Verdugo, R.; Briones, J. y Vera, A, 2007).

La posibilidad de que el trabajo traspase fronteras, vinculado al creciente desarrollo de las nuevas formas de comunicación e información TICs, posibilitan a las empresas la utilización del teletrabajo como nueva modalidad laboral, brindando un sin número de beneficios a empresas y teletrabajadores e incluso ventajas medio ambientales y crecimiento económico y productivo a nivel estatal. (Hormigos Ruiz, J, 2002).

Según Escalante y otros el teletrabajo apunta hacia diversos objetivos socioeconómicos, empresariales y de los trabajadores.

-Los beneficios socioeconómicos impactan sobre la movilidad y distribución de la población. El teletrabajo permite disminuir en gran medida la contaminación debido al menor desplazamiento al lugar físico de trabajo, esto, ayuda “a mejorar las condiciones medio ambientales, descontaminación, disminuir el congestionamiento del tráfico, mejorar las condiciones de las viviendas, evitar hacinamiento en las ciudades, disminuir el estrés y permitir una mejor distribución de las oportunidades”. (Escalante y otros, 2006).

Para Osio Havriluk la aplicación del teletrabajo genera “el desarrollo de nuevas economías e industrias que mejoran las condiciones de vida de todos”. (Osio Havriluk, 2010).



Universidad de Cuenca

Los beneficios que aporta el teletrabajo son múltiples y están ligados con una opción laboral para tiempos modernos. Con relación al tema de la movilidad, aporta un enorme beneficio a las personas discapacitadas y a su inserción en el mundo laboral, resaltando las ventajas y posibilidades de inclusión a cierto tipo de personas como discapacitados, madres al cuidado de los hijos, personas con dificultad de traslado hacia una oficina convencional. Gracias a la utilización de las TICS algunos trabajadores se benefician, en particular, aquellos con discapacidades físicas logrando un mayor desarrollo personal y profesional. (Cabrejas, M, 2012).

-Los beneficios Empresariales hacen más ágiles y flexibles a las empresas, para poder realizar nuevas tareas o mejorar las actuales. A su vez, se logra disponer de personal con mejores competencias no existentes en la zona. Del mismo modo, influyen directamente en la productividad y la capacidad de expansión es mayor, “permitiéndoles adaptarse a las demandas reales del mercado y generar productos o servicios más competitivos”. (Havriluk, 2010).

Existe un notable incremento de la productividad y el rendimiento del empleado y con ello su motivación y satisfacción, por lo que la organización se ve directamente beneficiada. Un empleado contento es mucho más productivo (Martínez et al., 2006).

El empresario asume menos riesgos, tanto de inversión en infraestructura, como de costos de mano de obra; manteniendo una empresa productiva y con menos costos fijos, producto de los puestos de teletrabajo. Esta mayor flexibilidad en el proceso de selección de personal no limita a que el trabajador deba habitar en la zona. Esto incide en el mejoramiento de la calidad de la empresa. Rompe las barreras geográficas gracias a las telecomunicaciones (videoconferencias, correo electrónico, bases de datos interrelacionadas. (Ibídem, 2006).



Universidad de Cuenca

-Beneficios a los trabajadores, les brinda una mejor calidad de vida, menos estrés, mayor autonomía, ahorros en gasolina, parqueaderos y transporte público, reducción en el tiempo de desplazamiento, mejores condiciones de alimentación, en general, su trabajo llega a ser más productivo.(Osio Havriluk, 2010).

El teletrabajo otorga mayor libertad para elegir el horario y la forma de trabajar (Coen, M. & Kok, R., 2014). Existen distintos tipos de flexibilidad tanto para la organización (efectividad y eficacia) como para el trabajador (facilidades), flexibilidad de producción, flexibilidad organizativa y flexibilidad de recursos humanos. (Martínez et al., 2006).

Así mismo, se evidencia un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. (ILO, 2016). Se nota un beneficio directo en la salud, debido a que reduce el estrés así como la ansiedad. Genera mayor y mejor vida en familia, pues permite que los padres estén más tiempo en casa y puedan compaginar sus tareas con la de los niños, fortaleciéndose los lazos familiares y la educación en el hogar. (Montiel, M 2002).

A criterio de la OIT se ha comprobado que teletrabajar mejora la productividad de trabajadores calificados, reduce la propagación de enfermedades (al permitir que los trabajadores enfermos sigan trabajando fuera de su puesto habitual), disminuye los costos inmobiliarios derivados de tener que contar con espacio suficiente en las instalaciones de la empresa para acomodar a todos los trabajadores, merma el consumo de energía y la huella de carbono, fomenta la aplicación de disposiciones relativas a contratación de personas discapacitadas y de otros grupos vulnerables. (ILO, 2016).

A criterio de Montiel Torres es poco probable que las condiciones que se dieron para la implementación del teletrabajo desaparezcan, el tráfico a futuro aumentará, la contaminación ambiental sigue en aumento, la inclusión de personas discapacitadas sigue sobrepasando fronteras y la



Universidad de Cuenca

necesidad de las grandes empresas de expandir sus negocios y capitales ocasionará que las empresas incrementen su flexibilidad y competitividad, se reorganicen y tiendan a contratar al personal más cualificado para mejorar el servicio que brindan. De este modo, con toda seguridad, el trabajo a distancia continuará creciendo, dotando a esta figura de grandes expectativas a futuro, aunque sin llegar a sustituir completamente a la organización de trabajo tradicional. . (Montiel Torres, M, 2002).

2.5.- Desventajas del teletrabajo

El teletrabajo por estar arraigado a un mundo tecnologizado trae con él problemas típicos de la globalización. La humanidad no está necesariamente más comunicada, ya que la globalización ha ido acompañada de un creciente individualismo; incluso las relaciones humanas han sido desplazadas por el computador o smartphone, a tal grado que cuesta menos conocer gente por internet y relacionarnos más por ese medio que en la vida real. (Volpato, S, 2016).

Toda esta gama de nuevos derechos que emanan del reconocimiento y aplicación a la tecnología, desencadenan otros aún no previstos. En el plano legal el derecho al acceso y uso de la TICS, puede llegar hasta el punto de contraponerse frontalmente con otros derechos fundamentales como el de la intimidad, el derecho al olvido y el derecho a desconectarse. Los beneficios que separan la tecnología de la vida de los hombres cada vez se vuelve más corta, por lo que se sugiere a los Estados seguir dinamizando la normativa propia que proteja estos nuevos derechos. (Volpato, S, 2016).

Para Di Martino los mayores riesgos de trabajo para los trabajadores se dirigen hacia la salud y seguridad. La mayoría de ellos laboran desde el hogar y estos deberían incluir todos los que se encuentran en los entornos laborales, agravados por el hecho de que las viviendas no están construidas para albergar actividades de trabajo extra domésticas. (Di Martino, 2001).



Universidad de Cuenca

La OIT señala otros inconvenientes vinculados a los teletrabajadores y se destaca, “la sensación de aislamiento, el sedentarismo y problemas de orden psicosocial; la falta de protección de las condiciones de trabajo debido a que no se realizan inspecciones del trabajo; y, en el caso de las mujeres que trabajan a domicilio, el riesgo de afrontar una doble carga de trabajo al tener que compaginar su actividad profesional con las responsabilidades familiares”. (ILO, 2016) Trabajo en días festivos, dificultades para desconectarse del trabajo. “La aparente flexibilidad de la que gozan los teletrabajadores para fijar sus propios horarios de trabajo de acuerdo con sus preferencias y/o sus propias necesidades puede convertirse fácilmente en una trampa, si se espera que éstos estén siempre disponibles para trabajar en todo momento” (ILO, 2016). De igual forma, el teletrabajo no sirve para todas las áreas ni todos los trabajadores, situación que puede crear malestar entre el resto de empleados (Ibídem, 2016).

Para las empresas los principales problemas se dirigen hacia la cierta pérdida de control, inseguridad y mayores exigencias en materia de TICS. Los trabajadores podrían identificarse menos con la empresa, sintiéndose ajenos al equipo de trabajo. La resistencia a los cambios por parte de los directivos, que buscan mantener al empleado en un horario fijo, obstaculiza cambiar el paradigma de un trabajo supervisado dentro de la oficina, limitando al teletrabajo. (ILO, 2016).

Otra de las debilidades producto de su aplicación, es el vínculo de confianza mutua indispensable entre las partes vinculantes, la comunicación y la dificultad de trabajar en equipo. El tema de la seguridad es otro limitante, el empresario tiene el deber de tomar medidas sobre el software que va a implantar en la organización para garantizar la protección de datos y el empleado tiene que cumplir con la legalidad y responsabilidad de dicha protección. Puede darse un detrimento en el rendimiento del



Universidad de Cuenca

trabajador, el control de la calidad y la cantidad del trabajo puede ser difícil de comprobar, por lo que la productividad al igual que puede subir, también podría bajar. (Cabrejas, M, 2012).

El teletrabajo, ya sea ocasional o a tiempo completo, “es un fenómeno que sigue avanzando y que tiene consecuencias de gran alcance para el mundo del trabajo.” (ILO, 2016). En la Memoria del Director General de la OIT, en un informe titulado “La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo” señala que, “el teletrabajo es uno de los procesos facilitados por el auge de la tecnología y podría ser un arma de doble filo, ya que permite que el individuo «pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa»”. (ILO, 2016).

Un tema interesante de mencionar es la opinión dada por algunos empresarios quienes sostienen que teletrabajar es equiparado a un suicidio profesional. Ellos enfatizan que difícilmente las compañías y organizaciones promocionarán a puestos de mayor responsabilidad a aquellos que no están físicamente en la oficina, razón por la cual los teletrabajadores disponen de muchas menos posibilidades de surgir y avanzar en el ámbito profesional en comparación con el resto de empleados que laboran en las instalaciones, con quienes los altos directivos o sus jefes mantienen un mayor grado de contacto. (Osio, Havriluk, L, 2010).

La OIT señala entre los obstáculos, el comprender, controlar y evaluar la situación real del teletrabajo, con el objetivo de desarrollar políticas para responder a los problemas que surgen de ella. Entre estos menciona “la falta de una definición del fenómeno aceptada universalmente y, por consiguiente, una falta de claridad en cuanto a los factores que deben tomarse en consideración para medirlo. Una vez se acuerde una definición común, se debe abordar el problema subyacente de la falta de datos estadísticos para lograr recopilar de forma sistemática datos reales sobre la incidencia del teletrabajo en la mano de obra”. (ILO, 2016).



Universidad de Cuenca

Otro punto considerado por los miembros de la OIT es el hecho de “que las herramientas tecnológicas actuales suponen que ya no es técnicamente imposible que los empleadores en cualquier parte del mundo, incluido en los servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y los servicios financieros, aprovechen la amplia cantera mundial de trabajadores cualificados y los empleen como teletrabajadores a tiempo completo, es decir, fuera del país en el que está domiciliada la empresa. (ILO, 2016). Esto plantea muchas interrogantes como:

“¿qué legislación laboral debería aplicarse, la del país en la que se encuentra el empleador o la de dónde trabaja el teletrabajador? ¿Qué impacto tendría en pilares del trabajo decente, como la libertad sindical y de asociación, la representación colectiva, los regímenes de seguridad social y el diálogo social en general, puesto que la mano de obra estaría dispersa por diferentes países — e incluso regiones — con diferentes leyes laborales? No son cuestiones puramente hipotéticas; el trabajo participativo y el trabajo en plataforma en el consumo colaborativo ya incluyen las modalidades de colaboración, que cubren a países e incluso continentes, que también facilitan la tecnología y el teletrabajo. Si bien esta posibilidad es menos probable en el teletrabajo convencional, que consiste en el trabajo realizado por trabajadores regulares fuera de los locales de su empleador dentro del mismo Estado, no se puede dejar de considerar que en un futuro cercano estará latente esta problemática”. (ILO, 2016).

2.6.- Competencias y recomendaciones para teletrabajar con éxito

Hay que tener presente, que el teletrabajo suena atractivo e interesante para muchos profesionales, madres, jóvenes y discapacitados. Sin embargo, en un estudio realizado por Salazar (2007), se indica



Universidad de Cuenca

que para no generar más fracasos que éxitos, se debe tener en cuenta una serie de recomendaciones y competencias específicas entre las cuales se citan las siguientes:

Recomendaciones
-Pro actividad en el trabajo
-Disciplina y constancia
-Creatividad e innovación
-Responsabilidad y eficiencia laboral
-Organización del espacio, las actividades laborales y extralaborales.
-Responsabilidad, autogestión y autonomía de trabajo
-Automotivación para realizar el trabajo
-Ética personal, profesional y Honradez
-Confidencialidad en sus relaciones laborales
-Administración eficaz del tiempo
-Gestión de proyectos
-Hábitos laborales, ser capaz de gestionar un ambiente de trabajo saludable, sin distracciones domésticas y sin estrés.

Cuadro #13: Autoría Propia. Fuente: (Salazar, 2007).



Competencias tecnológicas, profesionales y de formación
-Dominio y conocimiento de las TICS, manejo de internet y las aplicaciones como: correo electrónico, buscadores, páginas webs, transferencia de archivos, entre otros.
-Conocimientos y destrezas elementales de informática .
-Manejo de videoconferencia, chats, mensajería instantánea, entre otros.
-Actualización permanente en nuevos programas, técnicas y tecnologías

Cuadro #14: Autoría Propia. Fuente: (Salazar, 2007.)

Queda claro que, el teletrabajo requiere un perfil del teletrabajador con condiciones profesionales y conocimientos altamente preparados para la realización de dicha actividad, por lo que encasilla al teletrabajo como modalidad altamente competitiva; es decir esta forma laboral no es la acertada para el común de los individuos de una sociedad, ni para todos los empleos, sino solamente para personas y empresas que cumplan con postulados de preparación académica y conocimientos avanzados, en los cuales, tanto el trabajo como los conocimientos estén relacionados con las TICS pues solo de esta manera se obtendrán los fines esperados.(Agudo Moreno, M.J. 2014).

CAPÍTULO III

3.- EL TELETRABAJO EN EL ECUADOR

3.1.- La Institucionalización del teletrabajo a nivel nacional



Universidad de Cuenca

Actualmente son muchos los países que han implementado esta figura laboral, pues el auge en expansión de los avances tecnológicos deriva en la necesaria institucionalización de la misma para sentar las bases requeridas para un correcto funcionamiento y tutelaje de dicha actividad.

El teletrabajo, una de las últimas reformas laborales instauradas en el Ecuador, no es ninguna novedad en Europa, Estados Unidos y algunos países de América Latina, en los que ya desde hace algunos años atrás se lo pone en práctica. (OIT, 2016). En cambio en el Ecuador, si bien en el año 2006 ya existía un borrador de reforma del Código de Trabajo en donde se quería implementar ésta como una nueva modalidad laboral para el sector privado, el tema no fue aprobado y quedó inconcluso. Posteriormente, a mediados de 2013 se presentó un proyecto de reforma al Código de Trabajo para consideración de la Asamblea Nacional, en el cual figuraba el contrato de teletrabajo, este tampoco tuvo aprobación. Su institucionalización en el país recién se materializa en agosto de 2016, como producto del afán por brindar mayores beneficios a las partes intervinientes, tratando de aprovechar y optimizar al máximo las ventajas de esta era tecnológica en expansión y de lograr reproducir y cristalizar los principios constitucionales pro trabajador, que permitan aumentar la calidad de vida, de empleo y de cierto modo, adecuar el sistema jurídico a las realidades contemporáneas. (MDT, 2016).

En la entrevista realizada al ex Ministro de Trabajo Doctor Leonardo Berrezueta, quien dirigió este nuevo proyecto en el país, nos supo manifestar que “lo que se buscó era regularizar normativamente una práctica que ya se venía dando a nivel nacional...En un inicio estuvo pensada sobre todo para empresas desarrolladoras de software como el caso concreto de CISCO, empresa que se configuró como una de las principales promotoras del teletrabajo a nivel nacional y que además formó parte importante del proyecto”. (Entrevista L, Berrezueta, 8 enero 2019).



Universidad de Cuenca

El Ex Ministro de Trabajo Dr. Berrezueta, manifiesta que el proyecto arrancó por una iniciativa en conjunto entre el Ministerio de Trabajo a su cargo y el Ministerio de Telecomunicaciones con el ex Ministro Jaime Guerrero. Se efectuaron diversos estudios técnicos y económicos que validaban datos estadísticos de los potenciales beneficios que la modalidad podría aportar al país. Así mismo, estuvo pensada como un mecanismo de inclusión social dirigido tanto a personas físicamente impedidas de acudir a sus lugares de trabajo, como madres con hijos pequeños que concluyeron la etapa de lactancia, personas con movilidad limitada y, a su vez, implementarla para personas privadas de la libertad en el país.

Igualmente, nos manifestó que antes de aprobar el proyecto se realizó un pilotaje en el Ministerio de Trabajo. Se llevó a cabo en 6 personas del Ministerio de Trabajo entre las cuales escogieron a madres en época de lactancia, personas con alguna discapacidad física y otras tomadas al azar. Los resultados obtenidos en relación con el rendimiento de estos funcionarios públicos, se incrementó considerablemente, razón por la cual el Gobierno decidió su posterior regulación para el sector público. (Entrevista L, Berrezueta, 8 enero 2019).

Un tema trascendental que se abordó en la entrevista, fue el mencionar que el proyecto del teletrabajo a nivel nacional debía llevarse a cabo conjuntamente con políticas públicas, el otorgar incentivos tributarios y fiscales a las empresas que opten por esta alternativa era visto como indispensable. Entre estas políticas e incentivos, señaló que estuvo planificada una revisión con el SRI, en el sentido de condicionar a las empresas que dentro de los 6 primeros meses manden a una parte de su nómina a teletrabajar y, una vez verificado que se cumplía a cabalidad con toda la normativa, el Estado, les otorgaría beneficios tributarios los siguientes 6 meses, como por ejemplo la eliminación del anticipo del impuesto a la renta, la reinversión de utilidades conjuntamente con la superintendencia de



Universidad de Cuenca

compañías, incluso incentivos en el costo de la tarifa eléctrica. Recalcó que las mismas no se concretaron. (Entrevista L, Berrezueta, 8 enero 2019).

3.2.- Análisis del Acuerdo Ministerial 2016 que regula el teletrabajo en el Ecuador como potencial medio laboral a futuro.

A partir del 4 de agosto de 2016 el Ministerio de Trabajo aprobó el Acuerdo Ministerial que rige el teletrabajo para el sector privado. Hay que recalcar que ya se encuentra vigente hace poco la regulación respectiva para el sector público. Su implementación surge a raíz de la promulgación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, en donde se establecen los considerandos que motivan su creación, principalmente, la protección y tutela a la clase vulnerable trabajadora en aras de un mejor manejo de recursos económicos, el mejoramiento en la calidad de vida de los hombres, el derecho a una vida digna y decorosa en el contexto de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Del mismo modo se considera la obligación estatal de promover, instaurar y regular todas las políticas públicas necesarias para la eliminación del subempleo, la pobreza y el desempleo, generar nuevos puestos de trabajo y aumentar la productividad tanto personal como indirectamente el rendimiento estatal, fomentar la comunicación y facilitar el acceso universal a las tecnologías de información y comunicación, dando prioridad a las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso, y la defensa y protección al medio ambiente. (MDT-190-2016).

Igualmente, se establece la relación y sujeción directa con la Constitución de la República del Ecuador como norma garantista de derechos y principios laborales que vela por precautelar el derecho al trabajo de todos los ecuatorianos, la inclusión a personas con discapacidad y el mejoramiento socioeconómico de la calidad de vida. Finalmente, hace alusión al Código de Trabajo como norma supletoria, al Código Orgánico General de Procesos, para la tramitación y solución de conflictos que se presentaren



Universidad de Cuenca

laboralmente, al igual que al reconocimiento de los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Ecuador para todo cuanto no se prevea en este acuerdo. (Ibídem, 2016).

Adicionalmente, en enero del 2018, se expidió una reforma mediante el acuerdo Ministerial Nro MDT-2018-002-A, con el propósito de garantizar el trato preferente en la aplicación del teletrabajo a los grupos prioritarios como mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas, adultos mayores. (MDT-002, 2018).

El objetivo primordial del Acuerdo Ministerial, es regular la modalidad del teletrabajo en el sector privado. El acuerdo lo define como un trabajo a distancia, que consiste en la prestación de servicios de manera no presencial o semipresencial en jornadas ordinarias y especiales, siempre que la naturaleza de la actividad así lo permita, en donde el empleador y el trabajador, por medio de un contrato de trabajo, llegan al acuerdo libre y voluntario, de que el trabajador realizará sus funciones o desempeñará su cargo fuera de las instalaciones convencionales del empleador, ya sea en su domicilio o en otro lugar ajeno al del patrono, pero siempre mediante la utilización de nuevas tecnologías de comunicación e información más conocidas como TICS, para vender productos o servicios al mundo o realizar una determinada actividad. (MDT-190-2016).

De lo anotado se coligen cuáles son los **elementos esenciales** que lo caracterizan y su analogía con cualquier otra relación laboral. Dichos elementos son la prestación de servicios, la remuneración y la relación de dependencia y subordinación. (Pacheco, 2012) Por lo tanto, en el teletrabajo se configuran ciertos elementos esenciales como: el trabajo a distancia con uso de las tecnologías de comunicación e información, la relación de dependencia y subordinación y la remuneración justa en contrapartida de la prestación de servicios del trabajador.



Universidad de Cuenca

Respecto al trabajo a distancia, este implica la aparición de las dos figuras propias de cualquier relación laboral -trabajador y empleador-. En este caso, la primera, llamada, teletrabajador que es quien realiza las actividades o la prestación de servicios necesariamente lícitos y personales con la particularidad de que lo hace fuera de las instalaciones de la empresa del empleador, quien se compromete por su parte, como contraprestación a pagar una justa remuneración. Respecto al uso y aprovechamiento de las TICS, este es considerado como un factor determinante, debido a que su ausencia ocasionaría desvirtuar dicha relación o generar cualquier otra distinta. Finalmente, la dependencia y subordinación figuran como elementos vitales. Se refieren al vínculo entre las partes laborales, en donde la una pone a disposición su fuerza de trabajo, es decir se obliga a prestar sus servicios continuamente a favor de la otra quien, dirige e impone las órdenes y directrices necesarias para el cumplimiento de la labor. (Ghai, D, 2003.)

El acuerdo establece **dos formas** de prestación de esta modalidad, la permanente y la parcial.

Permanente, si las actividades se realizan siempre fuera de las instalaciones del empleador y, el teletrabajador deberá asistir a la empresa siempre que sea requerido. (MDT-190,2016).

Parcial cuando las labores son realizadas fuera del lugar habitual de la empresa por un máximo de 24 horas semanales y el resto las desempeña en las instalaciones del empleador. (Ibídem, 2016).

Con relación a los derechos y obligaciones se señala:

De los trabajadores: Los teletrabajadores ostentan y gozan de los mismos derechos y obligaciones de aquellos trabajadores que desempeñan sus labores en las instalaciones del empleador. Dentro de estos derechos, están incluidos tanto los individuales como los colectivos. La modalidad del teletrabajo se encuentra amparada por todos los principios reconocidos para cualquier relación en materia laboral. (Ibídem, 2016).



Universidad de Cuenca

Con relación a la jornada de trabajo, el teletrabajador/a tiene libertad de organizar y disponer de su tiempo de trabajo, no obstante, la jornada no puede exceder los límites previstos en el Código del Trabajo, es decir 8 horas diarias y 40 semanales. (Ibídem, 2016).

La parte empleadora

“deberá contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto al pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo solo procederán con autorización previa y estarán sujetas a verificación. El horario podrá ser pactado y modificado por las partes”. (MDT-190-2016).

Del mismo modo, la confianza figura como un elemento esencial para un óptimo manejo de la modalidad. Para tal efecto, se establece la obligación de confidencialidad por parte del teletrabajador, quien “será responsable de la custodia y uso de la información, tanto de la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, como la generada por el teletrabajador, la misma que deberá ser utilizada exclusivamente para ejecución del trabajo”. (Ibídem, 2016).

Otra obligación específica del teletrabajador es cuidar los equipos y material facilitados por el empleador, destinándolos para fines exclusivamente propios de su trabajo. Se establece la posibilidad de compensar al teletrabajador por los costos asociados al uso de equipos de su propiedad o contratación de servicios ajenos para realizar su trabajo, debidamente justificados. (Ibídem, 2016).

El acuerdo hace alusión a los equipos de trabajo,

“cuyo manejo y utilización deberán estar definidos claramente en el contrato antes de iniciar el teletrabajo. En caso de que la parte empleadora entregue los mismos, al finalizar el contrato el



Universidad de Cuenca

teletrabajador tendrá la obligación de restituirlos en buenas condiciones, salvo el deterioro natural de los bienes” (MDT-190-2016).

Finalmente cabe recordar que, la modalidad del teletrabajo únicamente modifica la forma en cómo se efectúa el mismo, sin alterar de ninguna manera las condiciones esenciales de la relación laboral, es decir, no altera derechos ni constituye terminación de la relación laboral inicial. (Ibídem, 2016).

De los empleadores: La parte empleadora deberá tomar las medidas necesarias para evitar el aislamiento de las personas teletrabajadoras y, del mismo modo será responsable de propiciar oportunidades de interacción los compañeros de trabajo de planta y, deberá informar sobre las directrices que esta imparta. (Ibídem, 2016).

Debe permitir el acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de trabajadores, así como contar con los mecanismos tecnológicos necesarios para mantener conexión con el teletrabajador a fin de ejercer el control y la supervisión de sus labores. De igual forma,

“deberá contar con los mecanismos internos necesarios que le permitan llevar un control de las horas suplementarias y extraordinarias, jornadas nocturnas, de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo, las mismas que procederán previa autorización del empleador y estarán sujetas a verificación. El empleador es responsable de informar al teletrabajador sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo en la mala utilización de los mismos y la prohibición del uso del equipo o herramientas por terceros”. (Ibídem, 2016).

Con relación al análisis y aplicabilidad del teletrabajo le corresponde al empleador, decidir su aplicación dentro de la empresa, realizando una valoración de las necesidades de su negocio, del tipo de trabajo a ejecutarse y del trabajador. (Ibídem, 2016).



Universidad de Cuenca

El contar con las debidas normas de seguridad y salud será igualmente obligación del empleador. Los lugares donde se realice el teletrabajo deberán contar con las normas de higiene y seguridad acorde a la normativa vigente. El empleador es responsable de informar al teletrabajador sobre los reglamentos internos y por su lado el trabajador deberá acatarlos para no poner en riesgo su salud. “Para la correcta verificación de toda esta normativa legal, incluida la de seguridad y salud, la parte empleadora y las autoridades competentes tendrán acceso al lugar de trabajo, dentro de los límites legales y de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo”. (Ibídem, 2016).

Con relación a los **requisitos de validez**, el acuerdo señala que a más de los elementos esenciales antes mencionados, se establece que el contrato deberá obligatoriamente celebrarse por escrito y contendrá a más de los requisitos establecidos en el Código de Trabajo los siguientes:

- “-La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante a esta forma de trabajo,
- Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo,
- Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo,
- La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador de ser el caso así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales,
- En el caso de los teletrabajadores parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos.



Universidad de Cuenca

-Modalidades de entrega de informes de trabajo y

-Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate”. (MDT-190, 2016).

Este contrato por sus particularidades propias se reconoce como un **contrato voluntario** y por ende puede celebrarse al inicio de la relación laboral o en cualquier momento que se crea oportuno. Este principio le dota de un carácter de **reversibilidad**, es decir, por acuerdo entre las partes o por una de ellas, siempre que no exista disposición contractual en contrario, de ser el caso, se podrá volver a prestar sus servicios en la forma tradicional o como lo hacía inicialmente, pero por mandato legal, al menos se debe respetar 90 días el compromiso del teletrabajo y la comunicación de la reversión de dicho contrato debe ser notificada a la otra parte en un plazo de al menos 15 días de anticipación. (MDT-190, 2016).

El objetivo de la reversibilidad no se encamina a atentar contra la continuidad o la estabilidad laboral, por el contrario, por ser una modalidad nueva, lo que intenta es incentivar a las empresas para que apuesten por este contrato y permitan en un tiempo prudencial poder obtener los resultados esperados y, en caso de que estos no sean positivos y productivos, se permite volver a los mecanismos tradicionales. Este aspecto de la reversibilidad, reconocido en casi todas las legislaciones de teletrabajo a nivel mundial, es lógico e indispensable debido a que por las características propias de confianza entre las partes, si esta se fragmenta, inmediatamente rompe con su esencia misma. No obstante, en el acuerdo, se enumeran causales de reversibilidad en caso de falta de acuerdo o por estar fuera de los términos del contrato, al igual que la manera de cómo se tramita la misma. Entre las causales tenemos:

“-Imposibilidad comprobada para que el teletrabajador pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo



Universidad de Cuenca

- Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de los objetivos por parte del teletrabajador
- Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del teletrabajador o del empleador
- Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador
- El procedimiento se sustanciará con petición al inspector de trabajo, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica.” (MDT-190, 2016).

Se entiende que estas causales tendrían un tratamiento similar a las causales de visto bueno del Código de Trabajo, es decir, si una de las partes decide poner fin unilateralmente a la relación del teletrabajo para regresar a las modalidades convencionales, estas deben ser presentadas en trámite ante la autoridad competente y por su puesto debidamente probadas.

3.3.- Visión Constitucional sobre esta nueva modalidad laboral

La axiomática evolución y transformación del mundo, ha ido de la mano de diversas concepciones estatales, consolidando a la Constitución como el eje principal del Estado y logrando paulatinamente, desvincularse de ideologías políticas, sociales, económicas y transformarse en la matriz de todo el ordenamiento jurídico vigente, ya no solamente como norma suprema y onnipotente pero de cierto modo aislada del ámbito jurídico, sino, principalmente, como el núcleo central revestido de potestades garantistas para el fiel cumplimiento de todos los principios plasmados en ella. (Martinez, M, 2009).

A través de un proceso lento se fueron definiendo diversos paradigmas impregnados de principios garantistas de estos derechos supremos, inalienables, innatos a la condición misma de los seres humanos en su calidad de tal y después de varios años se logró afianzar un Estado regido y enmarcado



Universidad de Cuenca

bajo esta nueva visión, mediante la cual es posible y primordialmente necesario mirar a través de ella a todas las demás áreas del derecho con el propósito de lograr su interrelación y alcanzar el verdadero sentido de defensa y control. Podemos considerar el criterio de Luis Prieto Sanchis quien manifiesta que “el neoconstitucionalismo viene a resolver un dilema entre constituciones garantizadas sin contenido normativo y constituciones con contenido normativo más o menos denso, pero no garantizadas” (Prieto Sanchis, L,2009).

El Ecuador sistematiza la categoría de un Estado Constitucional de derechos y justicia, utilizando este nuevo paradigma, que además coloca a la Constitución en el primer escalón jerárquico, en donde toda ley, decreto, norma o reglamento debe estar acorde a sus postulados, limitando por casi completo su interpretación si no es a la luz de sus principios Constitucionales y de aquí la importancia de su análisis en cualquier otra área legal. (Martinez, M, 2009).

Debemos reconocer que aunque tales derechos son supremos, esto no implica que sean inamovibles en el tiempo ya que es la realidad histórica que se vive en un determinado momento la que juzga y determina que es justicia y moral. (González, E, 2004).

Por lo tanto, nuevos proyectos laborales son legal y constitucionalmente reconocidos por países y Estados bajo supuestos de protección y tutela a la clase vulnerable de la relación laboral. Dentro de estas nuevas concepciones surge el teletrabajo como una nueva alternativa que engloba abiertamente a todos los derechos laborales en general. Gracias a esta visión constitucional del Derecho Laboral y dentro de este del teletrabajo es posible avalar su verdadera importancia y cumplimiento. (Núñez, J, 2015).

El término teletrabajo es una nueva concepción de una actividad laboral, directamente ligada a nociones innovadoras de un trabajo fuera de las instalaciones convencionales del empleador, orientada



Universidad de Cuenca

principalmente a brindar mayores beneficios a las partes intervinientes, tratando de aprovechar y optimizar al máximo las ventajas de esta era tecnológica en expansión. (MDT- 190, 2016).

Si bien la Constitución no hace alusión directa al teletrabajo, si garantiza y reconoce las diversas modalidades laborales en relación de dependencia y autónomas y les dota de los principios propios de cualquier relación laboral. (Art. 325 CRE, 2018).

La Constitución en su Art. 33 define al trabajo, cualquiera sea su modalidad, tanto como un derecho, cuanto como un deber social, es decir, tiene una doble naturaleza, por un lado otorga el derecho propio de todo ser humano en relación directa con su calidad de tal, para alcanzar su realización personal y servir como base de su económica individual y a su vez, al ser un deber social, involucra al Estado como el ente idóneo que garantiza la defensa y protección de la dignidad del trabajador que debe laborar en condiciones decorosas, dignas y en lugares que cumplan ciertos requisitos de higiene y salud; para este fin, se establecen ciertos principios fundamentales e irrenunciables que defienden su calidad de obrero, como por ejemplo percibir remuneraciones y retribuciones justas, tener acceso a un trabajo saludable, libremente escogido y aceptado, con condiciones de salubridad en la empresa, entre otras. (Bustamante, C, 2011).

La Constitución en su articulado concerniente a derechos señala que: “Art 11. El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. (...) 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que



Universidad de Cuenca

disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”. (CRE, citado por Palacios, 2017).

La Constitución reconoce al trabajo no solo como un derecho sino a su vez como fuente de otros más, los cuales se encuentran ligados a éste. Por ejemplo el derecho a la salud, dignidad, alimentación, igualdad de oportunidades, inclusión, no discriminación, libertad de trabajo, el derecho al seguro social, entre otros. (CRE, 2018, citado por, Palacios, 2017).

El teletrabajo como mecanismo laboral tiene íntima e inmediata relación con los medios tecnológicos actuales y alcanza su realización gracias a una correcta intervención Estatal, que plasmando los mandatos y principios constitucionales, se compromete a instaurar diversos medios para dar las facilidades de uso, difusión, acceso y disfrute de los mismos, sobre todo a personas que no se encuentra en condiciones de aprovechamiento directo. (CRE, 2019). Del mismo modo, la Constitución reconoce en el Art. 16 el derecho a gozar, utilizar y dar facilidades de acceso a medios tecnológicos y de comunicación. (Palacios, 2017).

El Art. 35 y siguientes de la Constitución, establecen los derechos y señala que recibirán atención prioritaria en el ámbito público y privado, evitando la discriminación, fomentando la inclusión y participación igualitaria a los grupos denominados de atención prioritaria, como personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad. (Ibídem, 2019).

La Constitución en sus Arts. 47 y 48, en relación directa con los principios establecidos en los Arts, 325, 326, 330 y 331 garantiza mediante políticas de prevención e inclusión el acceso para equiparar las condiciones de trabajo a la gente con algún tipo de discapacidad o la protección a mujeres



Universidad de Cuenca

embarazadas (CRE, 2019). Entre estas políticas y medidas adoptadas, el teletrabajo supone una modalidad apta y eficiente para dotar de un nuevo modelo más acorde a las necesidades propias de estas personas en su calidad de vulnerabilidad, ya sea por un limitante físico o circunstancial en el caso de embarazo y parto, para que puedan desempeñar un trabajo en función a sus propias necesidades. Con relación al principio de igualdad y no discriminación incluso el derecho ha evolucionado a tal punto, que, en situaciones idénticas, por tratarse de personas diferentes, la Ley y postulados doctrinarios, consideran justo e indispensable otorgar un trato desigual, pues solo de este modo les otorgaremos posibilidades más justas, dignas e igualitarias. (Ibídem, 2019).

Por su lado, el principio indubio pro operario también se ve inmerso a la calidad misma de los teletrabajadores que, gozan de este beneficio y son las autoridades pertinentes quienes deberán aplicar lo más favorable en caso de duda o conflicto legal. Por otra parte, el teletrabajo entendido como un contrato realizado entre el empleador y trabajador de forma libre y voluntaria está reconocido constitucionalmente en el Art. 66, íntimamente ligado al derecho de libertad de todo individuo para acceder a un trabajo libremente escogido y libremente aceptado. Se suma a esta garantía, la protección laboral que se establece como contrapartida del cargo desempeñado, la misma que garantiza al trabajador el recibir una remuneración justa y digna en relación con la actividad que realice. Tanto la Constitución, el Código de Trabajo y el Acuerdo Ministerial, posibilitan en este tipo de contratos, bajo la noción de la defensa de la libertad individual, que se dé la transacción tanto en el acuerdo como en las condiciones a manejarse a posteriori, pero siempre que se cumpla con los requisitos mínimos para su validez y no se atente contra los principios elementales a favor del teletrabajador u operario. (Ibídem, 2019).



Universidad de Cuenca

Entre las políticas que busca el Estado a la luz de estos principios, encontramos, la primordial protección y tutela al mejoramiento en la calidad de vida de los hombres y la garantía estatal de promover, instaurar y regular todas las políticas públicas necesarias para la eliminación del subempleo, la pobreza y el desempleo. (Ibídem, 2019).

Por otro lado, es interesante recordar que, entre los principales cambios instaurados por el neoconstitucionalismo observamos el principio de Sumak Kawsay o Buen Vivir, que entre uno de sus miramientos esenciales, categoriza a la naturaleza como un ente y sujeto legal, capaz de gozar de derechos y obtener protección estatal. Esto implica que la naturaleza debe ser respetada y no sobreexplotada con un aprovechamiento abusivo de sus recursos por parte de los seres humanos en búsqueda de evitar su destrucción. (CRE, 2019). Con relación al tema que nos involucra, el teletrabajo, constituye una herramienta útil para frenar y reducir varios problemas medio ambientales y de contaminación, pues provoca una disminución de tránsito automotor de toda la gente que cotidianamente se dirigía a su oficina, esto, más la reducción importante de energía eléctrica en las empresas y el menor gasto de toda la indumentaria de la oficina, son varios de los factores que minan día a día a la naturaleza. Si analizamos desde esta perspectiva al teletrabajo, su función estaría contribuyendo ampliamente a la defensa y protección a favor de este principio. (Ibídem, 2019).

Del mismo modo, el objetivo 9.1- literal e del plan Nacional del Buen Vivir establece como una política estatal “impulsar el teletrabajo como mecanismo de inserción económica productiva, tanto a nivel interno como externo del país, de optimización de recursos de información y telecomunicación y de contribución a la sostenibilidad ambiental” (Plan de Buen Vivir, 2013 - 2017).

Como vemos son múltiples y del todo importantes los principios que conforman el cimiento de esta nueva forma laboral, basta analizar estos postulados neoconstitucionales y su inmediata relación con



Universidad de Cuenca

esta figura para comprender la motivación e importancia primaria de su regulación e implantación en nuestro sistema jurídico.

3.4.- Implementación y análisis del teletrabajo en el sector público

El Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Ministerial MDT 0090-A-2017, expidió “la norma técnica para regular el teletrabajo en el sector público”. El objetivo es viabilizar y regular dicha modalidad para las Instituciones, Entidades y Organismos públicos del Estado determinados en el Art 3 de la LOSEP. Señala además, que el teletrabajo se encamina a ofrecer la modernización de las instituciones, inserción laboral, dotación de un ambiente adecuado para personas y grupos de atención prioritaria que garanticen su movilidad y seguridad, el incremento de eficiencia y productividad de los servidores públicos, la disminución de la circulación vehicular, el ahorro de combustibles y la protección del medio ambiente”. (MDT 0090-A-2017).

Luego de realizar un análisis de los considerandos para su implementación, observamos que, de manera general concuerdan en su mayoría con la regulación en el sector privado. Se señalan el numeral 2 del Art. 16 de la Constitución que garantiza el derecho a todas las personas en forma individual o colectiva, de tener acceso universal a las tecnologías de información y comunicación, con prioridad especial a las personas que carezcan de dicho acceso o lo tengan limitado. El derecho constitucional al trabajo en todas sus formas. De igual forma, hace alusión al buen vivir y al deber del Estado de la promoción e impulso de la tecnología y al numeral 2 del artículo 326 de la Constitución que establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles siendo nula toda estipulación en contrario. (Ibídem, 2017).

Se define al teletrabajo como:



Universidad de Cuenca

“la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual, la o el servidor público realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la institución pública para la cual labora, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación TICS, tanto para su gestión como para su administración y control”. (MDT 0090-A-2017).

Por lo tanto, teletrabajador es toda persona que tiene calidad de servidor público de conformidad con la LOSEP, que efectué sus labores mediante teletrabajo, exceptuándose los puestos de nivel jerárquico superior. Del mismo modo se reconoce las mismas dos formas anteriormente señaladas, la permanente y la parcial. Ambas están contempladas en los mismos términos de las modalidades previstas para el sector privado. (Ibídem, 2017).

Con relación a la naturaleza del teletrabajo, del mismo modo que en el sector privado, está concebido como un contrato voluntario, es decir debe existir un acuerdo entre las partes y debe constar por escrito. Así mismo, se menciona la reversibilidad, como la posibilidad de volver a prestar los servicios en el lugar habitual, ya sea por acuerdo entre las partes o a pedido de una de ellas, una vez cumplido al menos 90 días desde el inicio de dicha modalidad. Este requerimiento debe ser notificado con al menos 15 días de anticipación a la restitución de su puesto inicial. (MDT 0090-A-, 2017).

Señala las causales de reversibilidad del teletrabajo siendo las siguientes:

“-Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos y metas por parte del teletrabajador.

-Incumplimiento de la guía metodológica emitida por el Ministerio de Trabajo para el desarrollo del teletrabajo.



Universidad de Cuenca

-Uso inadecuado o de tercero no autorizados de los bienes tecnológicos que la institución ha puesto a disposición del teletrabajador.

-Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo.

-Cambios en la estructura orgánica institucional o en el perfil del puesto al que pertenece el teletrabajador que harían imposible continuar con el teletrabajo.

-Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad.” (MDT 0090-A, 2017).

Con relación a los requisitos contenidos en el instrumento donde se estipule el teletrabajo, se establece que a más de los establecidos en los cuerpos normativos pertinentes, se deberá establecer lo siguiente:

- a) “Descripción clara de las tareas a realizar en el teletrabajo, así como sus objetivos, indicadores y metas a cumplir, mismas que deberán ser cuantificables y medibles de manera al menos mensual.
- b) La identificación del responsable de la unidad o proceso con quien la o el teletrabajador mantendrá comunicación en relación con la prestación de sus servicios.
- c) La identificación de los instrumentos que utilizará la institución pública para el control y fiscalización del teletrabajo.
- d) La identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador y la determinación de la parte responsable de su instalación y mantenimiento.
- e) La determinación del plazo en los que se va a llevar a cabo el teletrabajo, la forma de determinarlo o la especificación de su naturaleza de indefinido.
- f) Las causales de reversibilidad.



Universidad de Cuenca

- g) Delimitación concreta del lugar que será considerado como espacio de teletrabajo a fin del cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.
- h) Determinación de la responsabilidad o no de la institución pública de proveer o no bienes, equipos y o servicios”. (MDT 0090-A-, 2017).

Del mismo modo, se señala que “serán las UATHS institucionales, coordinadamente con el responsable de la unidad o proceso, a quienes les corresponda el análisis y recomendación para la aprobación de las solicitudes de aplicación del teletrabajo. Dicha recomendación será conocida por la máxima autoridad institucional y será ella quien decida negarla o aceptarla, de conformidad con los intereses institucionales.” (Ibídem, 2017).

Con relación a los derechos y obligaciones, se establecen las mismas garantías que en el sector privado. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y obligaciones que aquellos servidores que realizan sus labores en la Institución Pública. Los teletrabajadores “tienen obligación de ser responsables del cuidado y custodia de los bienes o materiales en caso de que estos fueron entregados por la Institución y al finalizar la relación laboral deberán restituirlos”. (Ibídem, 2017). Así mismo, son responsables de la confidencialidad, custodia y uso de la información, la cual debe ser exclusivamente utilizada para el trabajo. Con relación al tema de las capacitaciones, los teletrabajadores tienen el mismo derecho al acceso, formación y oportunidades que el resto de trabajadores de la institución pública. (Ibídem, 2017).

En dicho acuerdo se excluye a ciertos funcionarios para solicitar el teletrabajo en razón a los puestos que ocupan. Estos son aquellos que:

- a) “Ocupen puestos que tengan como finalidad el contacto directo con los usuarios.



Universidad de Cuenca

- b) Su presencia física sea imprescindible a tiempo completo en el lugar habitual de la institución pública.
- c) Quienes hayan ganado un concurso de méritos y oposición y se encuentren en período de prueba.
- d) De poseer una evaluación de desempeño y hayan obtenido una calificación inferior a excelente.
- e) Hayan sido sancionados por cualquier falta de acuerdo al régimen disciplinario en el período del último año calendario en cualquier institución del Estado”. (MDT 0090-A-, 2017).

Finalmente, el acuerdo insiste al igual que en el sector privado, que el cambio al teletrabajo en las relaciones contractuales, únicamente modifica la manera en que se ejecuta el trabajo, sin afectar las condiciones esenciales, no altera derechos. La cantidad de teletrabajadores no debe exceder el 20% de la nómina, salvo casos excepcionales previa autorización del Ministro de Trabajo. (Ibídem, 2017).

De igual manera que en el sector privado, en enero del 2018, se expidió una reforma mediante el Acuerdo Ministerial Nro MDT-2018-002-B, con el propósito de garantizar el trato preferente en la aplicación del teletrabajo en el sector público a los grupos prioritarios como mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas, adultos mayores.

3.5.- El teletrabajo como alternativa de inclusión laboral para personas con discapacidades.

La noción y concepto de discapacidad a través de los años y del desarrollo social se ha transformando. Amate, asesora Regional de Rehabilitación de la Organización Panamericana de la Salud y de la Organización Mundial de la Salud (1989-1994), sostiene que ha sido gracias a los avances científicos y tecnológicos que se ha podido dar esta transformación significativa relacionada a la manera de percibir las discapacidades. (Amate, citada por Buelvas, Pemberty, Medina y Villa, 2017). Años atrás



Universidad de Cuenca

las discapacidades evolucionaron otorgando derechos de rehabilitación y tratamientos médicos.

Actualmente, la UNESCO ha planteado cinco etapas relacionadas con esta rehabilitación y éstas son consideradas y puestas en práctica de acuerdo al grado de desarrollo de cada Estado, así:

1.- Etapa filantrópica:	2. Etapa de asistencia social:	3. Etapa de los derechos fundamentales:	4. Etapa de la igualdad de oportunidades:	5. Etapa del derecho a la integración:
Se cataloga a la discapacidad como una enfermedad e invalidez.	Se busca brindar algún tipo de rehabilitación y tratamiento.	Surge conjuntamente con los derechos universales y se habla de ciertas garantías para los discapacitados.	Se empieza a evidenciar las desventajas y desigualdades entre los discapacitados y los demás. Surge la noción de un trato igualitario.	Los avances científicos, culturales, sociológicos y legales permiten crear derechos de participación, integración igualdad reforzada.

Cuadro #15: Autoría Propia. Fuente: (Amate, 2006, citado por Buelvas, Pemberty, Medina y Villa, 2017).

En el marco internacional, la OIT promueve la igualdad de oportunidades a personas con discapacidad, así como la no discriminación por estos motivos. Si bien todas las normas y principios de la OIT se aplican a personas con discapacidad, existen convenios específicos que tratan sobre el tema entre los que están: el Convenio número 111, sobre la discriminación empleo y ocupación de 1958, el convenio



Universidad de Cuenca

159, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas de 1983. (Buelvas Martínez, Pemberty Díaz, Medina Romero, Villa, 2017).

Del mismo modo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos estableció el principio en el que ciertas formas de diferencia o distinción en el trato, por ejemplo, las basadas en la raza, sexo o en tener ciertas discapacidades, resultarán sospechosas de ilegalidad y que el Estado tiene que brindar razones de suficiente peso para justificarlas (OEA, 1978, citado por Buelvas, Pemberty, Medina y Villa, 2017).

El 30 de mayo 2007, el Ecuador se adhirió a la Convención de las Naciones Unidas con el propósito de promover y fortalecer los derechos de las personas con discapacidad. (OIT, 2017)

El Ecuador actualmente cuenta con normativa propia al respecto. La constitución de 2008, menciona en 21 artículos y una disposición transitoria la defensa de los derechos a las personas con discapacidad como una responsabilidad estatal. Entre éstas, incluyen la igualdad de oportunidades, fomento a sus capacidades y potenciales, acciones afirmativas, promoción y facilidades (CRE, 2018). Del mismo modo, diversos Ministerios establecen programas y políticas públicas de inclusión a discapacitados, como por ejemplo el Ministerio de Educación, encargado de fomentar y garantizar la educación y escolarización de discapacitados; el de Industrias, se compromete a respaldar la creación de emprendimientos a familias con discapacitados. (Simbaña, A, Lovato, C, 2013).

Así mismo, el Ministerio de Relaciones Laborales establece el derecho de los discapacitados para acceder a puestos de trabajo y establece un monto mínimo de dichas personas por empresa. Empresas que cuenten con 25 personas deberán contratar a una persona con una discapacidad el primer año. Después del segundo será el 1% del total de los trabajadores, el tercer año el 2%, en el cuarto el 3% hasta llegar al quinto año con un 4% del total de sus trabajadores (Art. 42 numeral 33 CT, 2018). Desde noviembre del 2017, está vigente el reglamento para garantizar la inclusión laboral para



Universidad de Cuenca

personas con discapacidad, mediante el Acuerdo Nro. MDT-0108, 2017. Este acuerdo contempla la posibilidad de los sustitutos de los discapacitados y sus beneficios en torno a la inclusión laboral.

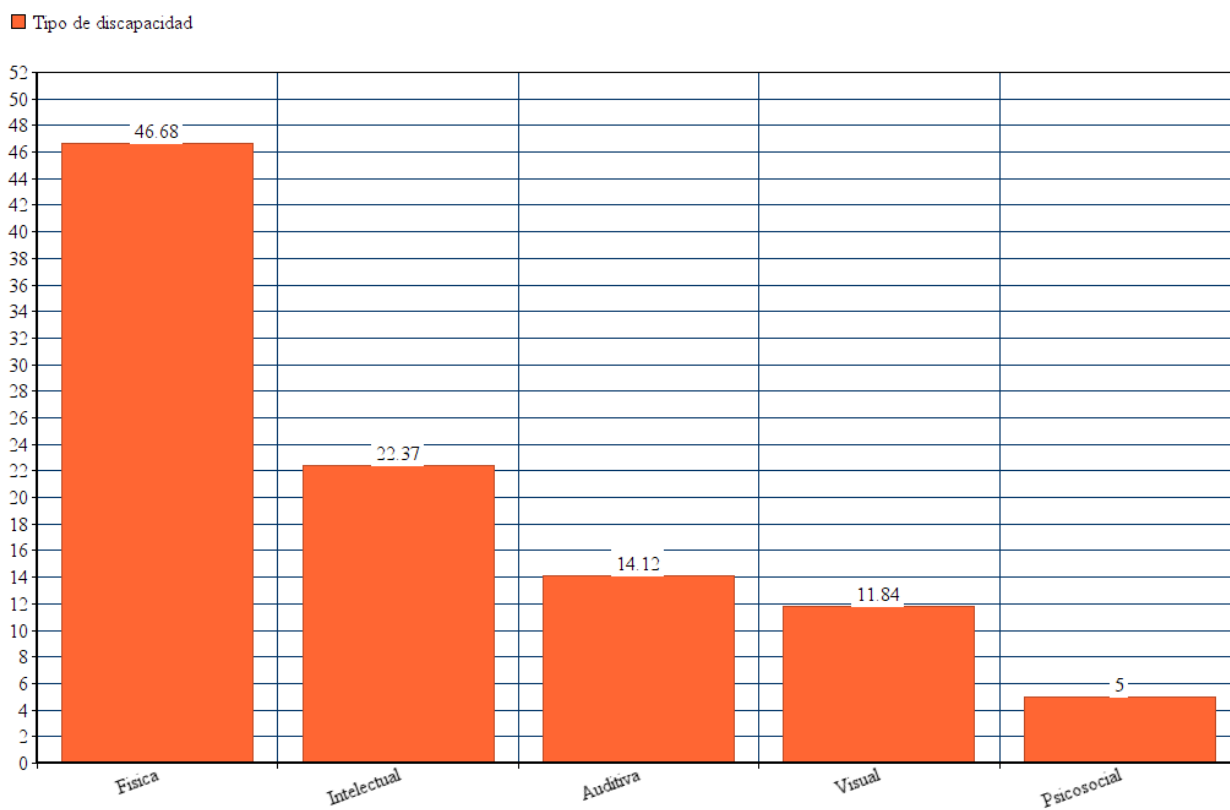
En párrafos anteriores observamos como el Estado en un intento más por garantizar el trato preferente a los grupos prioritarios, mediante los acuerdos Ministeriales Nros MDT-2018-002-A, MDT-2018-002-B, hace hincapié y con ello reconoce la importancia en la aplicación del teletrabajo para mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas, adultos mayores.

A nivel nacional datos presentados por el Consejo para la igualdad de discapacidades hasta diciembre del 2018 demuestran un total de 455.829 personas con discapacidad registrados con carnet. (Ministerio de Salud Pública, 2019).



Universidad de Cuenca

Estadísticas de discapacidad a nivel Nacional



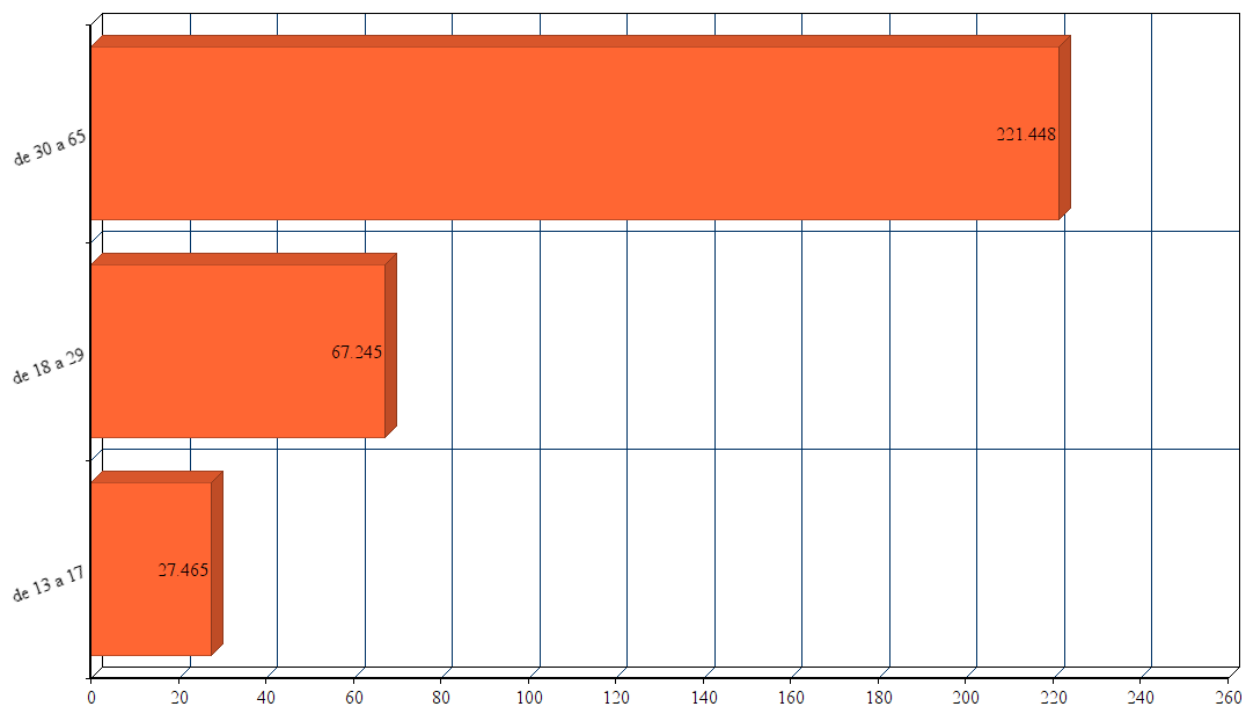
Cuadro #16: CONADIS, Ministerio de Salud Pública, febrero de 2019.

Fuente: CONADIS, Ministerio de Salud Pública, febrero de 2019.



Universidad de Cuenca

Porcentaje registrado de discapacitados por edades a nivel nacional



Cuadro # 17: Autoría Propia. Fuente: CONADIS, Ministerio de Salud Pública, febrero de 2019.

De los presentes gráficos 16 y 17, observamos los diversos tipos de discapacidades, figurando en primer orden, la física con 46,68%, seguida de la intelectual con 22,33% , la auditiva 14,12% y la visual con 11,84%. Por lo dicho, el número mayor de discapacidades comprende aquellos que se ven inmovilizados y figurarían perfectamente como candidatos a teletrabajar. Del mismo modo, del total de las 455.829 personas con discapacidad, registrados con carnet, 221.448 están en edades comprendidas entre 30 y 65 y un 67.245% en edades de 18 y 29, por lo tanto, son quienes están en edades económicamente activas y podrían efectivamente ser candidatos válidos para teletrabajar como una alternativa de inclusión social por su condición a la luz de estos principios y derechos humanos. (Ministerio de Salud Pública, 2019).



Universidad de Cuenca

Algunos autores sostienen que, el teletrabajo es una de las herramienta con mayor potencial y éxito frente a la necesidad social de inclusión laboral a personas con algún tipo de capacidades diferentes, como una solución óptima a los diversos inconvenientes a los cuales se enfrentan estas personas antes de ingresar a un trabajo o durante su permanencia los cuales, hacen muchas veces que desistan de la idea de ser parte del mundo económicamente activo del país. (Simbaña, A, Lovato, C, 2013).

Internet, las TICS y con ellas el teletrabajo, permiten a este grupo vulnerable, una posibilidad única de reinserción social, Sin embargo, no se puede dejar de reconocer como afirman algunos autores, que dicho grupo precisamente por su condición, acumula desventajas económicas, culturales o psicológicas que contribuyen a ahondar la brecha digital. Así mismo, las discapacidades físicas en sí mismas representan un importante obstáculo para la utilización de los ordenadores. Un estudio realizado en Estados Unidos reveló que en el año 2000, un 31,2% de los discapacitados mentales tenía acceso a Internet en los Estados Unidos, pero esa proporción disminuía progresivamente entre los sordos (21,3%), las personas con dificultades para utilizar sus manos (17,5%), los deficientes visuales (16,3%) y los discapacitados motores (15%). No obstante, es preciso reconocer los esfuerzos que las mismas TICS, cada día innovan, para crear instrumentos que faciliten la utilización de los ordenadores por los discapacitados, por ejemplo la posibilidad de acceso a menús contextuales utilizando el teclado con una sola mano. (Volpato, S. 2016).

Podemos establecer las ventajas que el teletrabajo proporciona a las personas con capacidades especiales englobándolas en las siguientes:

Mayor autonomía, flexibilidad de horarios que se adapte a sus necesidades y movilidad



Más oportunidades laborales.
Mejora en sus cuidados y atenciones que se requiere sumado a una flexibilidad de horarios para que se adapten a sus necesidades.
Aumento de la productividad al trabajar desde la comodidad de su casa, en comparación con lo que realiza dentro de la empresa.
Mejor integración laboral de personas con discapacidad.

Cuadro #18: Autoría propia. Fuente (Volpato, S. 2016).

Por su lado, entre las desventajas para personas con discapacidad encontramos:

Falta de un ambiente laboral	Mucho ruido, distracciones, espacio muy reducido.	Puede provocar el sedentarismo al reducir la actividad física.	Pérdida de socialización con sus compañeros de trabajo.
------------------------------	---	--	---

Cuadro #19: Autoría propia. Fuente: (Volpato, S. 2016).

En la encuesta realizada al ex Ministro de Trabajo Berrezueta, nos indicó que, entre uno de sus proyectos iniciales, estuvo planificado iniciar conjuntamente con el Ministerio de Salud Pública y de discapacidades programas para generar “toda una campaña a nivel nacional que fomenten el acceso al teletrabajo a personas con discapacidad”. Igualmente, se planificó con el Ministerio de Justicia para



Universidad de Cuenca

implementar el teletrabajo como alternativa de inclusión en las personas privadas de la libertad, para que los presos pudieran teletrabajar en digitalización de archivos, “de esta manera al teletrabajar, no solamente se les pagaba sino era una manera de reinserirse en el mundo laboral como personas proactivas”. Sin embargo, el ex ministro reiteró que estos proyectos quedaron inconclusos. A su criterio, para que el teletrabajo logre convertirse en una realidad, deben necesariamente otorgarse en un principio incentivos tributarios a favor de las empresas. (Entrevista L, Berrezueta, 8 enero de 2019).

Sobre este tema, mencionaremos que, desde el mes de mayo del 2017 se encuentra vigente el Acuerdo Ministerial 001 A, 2018, celebrado entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Justicia que regula la prestación de servicios de las personas privadas de la libertad. Dicho acuerdo menciona una serie de disposiciones legales y convenios internacionales que otorgan este derecho a los presos. Se denomina “contrato especial de servicios para las personas privadas de la libertad” y por su naturaleza no genera dependencia ni estabilidad laboral y concluye una vez cumplidos los servicios. (MDT-001A, 2018). Por lo tanto, si bien ya se encuentra vigente esta normativa para los privados de libertad, el teletrabajo no constituye una opción aún para ellos, debido a que por sus características propias este contrato genera estabilidad y dependencia y el acuerdo claramente excluye estos derechos.

En un estudio realizado en Chile por Salazar, C, (2007), se analiza al Teletrabajo como un aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad. El objetivo de la investigación se encaminaba a determinar cómo puede el teletrabajo convertirse en una opción factible de ocupación laboral para personas que sufren discriminación laboral con respecto a su discapacidad. En este estudio se concluye que el teletrabajo abre las puertas a la inserción laboral, como una alternativa de mitigar la discriminación laboral que perciben las personas con discapacidad. Les permite realizar un trabajo como cualquier otro individuo en esta sociedad, ya que se adapta a sus necesidades y limitaciones. Sin



Universidad de Cuenca

embrago, recalca que si bien, normativamente ya están reconocidos los derechos a los discapacitados como grupos de atención especial, aún el camino es muy largo. Señala que para que las iniciativas de contratación de teletrabajadores con discapacidad permitan insertar laboralmente es necesario contar con el compromiso de las organizaciones y la comunidad en general, a más de políticas e incentivos. Los encuestados manifestaron que con el Teletrabajo si bien no se crea un adecuado clima laboral si constituye una alternativa para poder tener acceso a un trabajo. Las políticas gubernamentales deben orientarse a proveer herramientas tecnológicas a personas que elijan trabajar de esta manera (madres solteras, discapacitados, entre otras) y construir programas de capacitación en TICS pertinentes para ciertos tipos de discapacidades ya que el nivel de conocimiento y utilización de TICS es limitada en la población de estudio. (Salazar, C, 2007).

Para lograr dichos cometidos, es necesaria una evolución cultural que permita al trabajador administrar correctamente su tiempo de trabajo y su rendimiento, cambiando la mentalidad de cumplir un horario laboral por el logro de una meta, esto último puede convertirse en una de las principales barreras de superar, la cual en un comienzo, dará paso sólo a profesionales y personas con una preparación sobre la media. (Ibidem, 2007).

A criterio de Salazar, C (2007), el desconocimiento de esta modalidad de trabajo, la cultura organizacional y el estilo de control y supervisión basada en la desconfianza, no contribuyen a su adopción. Para que el acceso sea favorable tanto para las empresas como los teletrabajadores, el gobierno en conjunto con las empresas debe propender a otorgar ayudas técnicas que permitan que los teletrabajadores discapacitados puedan realizar su trabajo de una manera óptima. (Ibídem, 2007).

3.6.- Beneficios del teletrabajo en el Ecuador. Beneficios medio ambientales y de movilidad.



Universidad de Cuenca

Es conocida la directa relación entre el teletrabajo como mecanismo de relajamiento de la movilidad en las ciudades y el entorno, debido fundamentalmente a la disminución o eliminación de la frecuencia y duración de los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo. (Verano, et al, 2014).

Las propuestas por introducir el teletrabajo aún no cuentan con un análisis exhaustivo que genere que las empresas apuesten por esta modalidad y ello ocasiona que no se cuente con orientación a la hora de proponer planes de estímulo realmente eficaces para aumentar el atractivo del teletrabajo a nivel de las empresas. (Ibíd, 2014).

En un estudio realizado por LAKE (2008) se muestra un significativo ahorro en el número de viajes y el número de kilómetros recorridos por trabajador. Ilustra que un teletrabajador que dedique entre 1 y 2,5 días a teletrabajar desde su casa ahorra entre 2,092 y 5,632,7 km anuales. Por su lado Van Lieretal (2012), corrobora esta afirmación y propone resultados muy positivos relacionados con costes medio ambientales como la contaminación, el ruido, el cambio climático y su correlación con otros factores externos como atrasos y accidentes.

En el Ecuador los datos del Ministerio de Trabajo (2015), facilitados por el ex Ministro Berrezueta, respecto a los estudios que se realizaron sobre los ahorros y beneficios estatales, personales y medio ambientales que sirvieron para considerar la implementación del proyecto inicial del teletrabajo a nivel nacional revelan lo siguiente:



Universidad de Cuenca

T	Beneficios	Mejor y mayor	Optimizació	Evita el traslado	Ahorro en	Mejora en
R	para los	tiempo en el	n de	hasta por 3 horas	trasporte y	alimentación comida
A	trabajador	núcleo	actividades	entre hogar.	parqueadero	en casa, salud
B	es	familiar.	personales.	trabajo-casa y	privado como	emocional y física y
A				consecuentemen	público.	optimización de la
J				te mejora el		calidad de vida de
A				estrés, daños		discapacitados.
D				físicos y tiempo		
O				improductivo.		
R						
E	Beneficios para	Reducció	Mejora en	Optimización	Mayor	
M	las empresas	n de	consumos	del tiempo	inclusión a	
P		costos	de servicios	laboral. los	grupos	
L		operativo	básicos y	empleados	vulnerables	
E		.	materiales	cumplen metas	con	
A			de oficina.	no horarios.	dificultades de	
D					traslado.	
O						
R						
S	Beneficios para	Generaci	Dinamizar	Inclusión	Movilidad	Reducción de gases
O	la sociedad	ón de	la industria	laboral,	eficiente,	CO2, el medio
C		empleo y	de las TICS,	discapacitados y	Menos autos,	ambiente recibirá



Universidad de Cuenca

I		autoempl	pensado que	madres cabeza	menos	menos contaminación,
E		eo,	el futuro se	de familia	congestionami	smog, y el gasto
D		cumplir	dirige al	pueden acceder a	ento. Mayor	energético de las zonas
A		los	desarrollo	mejores	ahorro de	empresariales
D		horarios	tecnológico	empleos.	recursos por	disminuirá.
		no será	y la		parte del	
		una traba	sociedad		estado,	
		para	tiene que		subsidio de	
		contratar.	propiciarlo.		combustibles,	
					reparación de	
					vías, recurso	
					humano en	
					control vial.	

Cuadro # 20: Autoría propia. Fuente: Proyecto teletrabajo MDT, 2015.

Para iniciar el proyecto se realizaron una serie de estudios tomando como enfoque principalmente a la ciudad de Quito. Se tomaron los datos de la EMENDUM que determinaba a un promedio de 15.200 mil personas que ya teletrabajaban en distintos ámbitos a nivel nacional y la meta propuesta en ese entonces era lograr que en un período de dos a cinco años se incremente a 76 mil personas. De este porcentaje, el cálculo se efectuó con 21.700 teletrabajadores en Quito, quienes teletrabajarían únicamente 2 días por semana, el ahorro en combustible por persona era 2.24 y al año 224 dólares. Solamente en Quito se ahorraría \$164.041.



Universidad de Cuenca

Estimación Teletrabajadores Potenciales:	15.000 personas
Objetivo:	75.000 O 1% de la PEA
Forma de Teletrabajo:	Parcial = 2 días a la semana
Forma de Teletrabajo:	Objetivo planificado alcanzar en 2 a 5 años

Cuadro # 21, Fuente: Proyecto teletrabajo MDT, 2015.

Ciudad	Distribución actual de teletrabajadores estimados	Distribución proyectada para teletrabajadores potenciales
Quito	29%	21.750
Guayaquil	12%	9.000
Machala	7%	5.250
Azogues	7%	5.250
Cuenca	6%	4.500
Ibarra	5%	3.750
Manta	4%	3.000
Loja	3%	2.250
Restante	27%	20.250

Cuadro #22. Fuente: Proyecto teletrabajo MDT, 2015).

AHORRO DE RECURSOS

Datos referenciales

Precios estándar (por 2 tramos): Bus, Trolebus, Ecovía y Metrobus = \$ 0.50



Universidad de Cuenca

Distancia recorrida promedio (2 tramos) = 37km

Precio diesel = \$1.03

Precio extra = \$1.48

Precio súper = \$2.02 (Petroecuador)



TRANSPORTE

Tipo de Transporte	Demanda de Pasajeros (al día)	% de demanda de transporte público	% Aplicado a teletrabajadores que podrían usar transporte público
PÚBLICO	2'749.000	100%	10.440

Cuadro # 23. Fuente: * Narváez Tapia, "Plan de movilidad para el distrito metropolitano de Quito"

Proyecto teletrabajo MDT, 2015.



COMBUSTIBLE

POR PERSONA		AGREGADO	
DIARIO	ANUAL	DIARIO	ANUAL




Universidad de Cuenca

\$ 1,67	\$ 167	\$17.531	\$1'753.106
---------	--------	----------	-------------

Cuadro # 24. Fuente: * Narváez Tapia, “Plan de movilidad para el distrito metropolitano de Quito”

Proyecto teletrabajo MDT, 2015.

PARQUEADERO 				
	POR PERSONA		AGREGADO	
	DIARIO	ANUAL	DIARIO	ANUAL
PROMEDIO	\$ 4	\$ 405	\$ 26.426	\$ 2'642.625

Cuadro # 25. Fuente: * Narváez Tapia, “Plan de movilidad para el distrito metropolitano de Quito”

Proyecto teletrabajo MDT, 2015.

AHORRO EN MOVILIDAD

DIARIO	ANUAL
\$ 1.238	\$ 123.805

Cuadro # 26. Fuente: SNAP 2015, Estudio de caso del estado actual del beneficio de transporte para servidores públicos MDT, 2015.



CIRCULACIÓN VEHICULAR



Universidad de Cuenca

Jornada Teletrabajo 1	Jornada Teletrabajo 2	Total # de vehículos retirados de circulación (a la semana)
13.050	13.050	26.100

Cuadro # 27. Fuente: SNAP (2015), “Estudio de caso del estado actual del Beneficio de Transporte para Servidores Públicos” MDT, 2015.



SUBSIDIOS PARQUE AUTOMOTOR QUITO

Datos referenciales

Distancia recorrida promedio (2 tramos) = 37km

Teletrabajadores potenciales transporte particular = 6.525 (30%)

Parque Automotor Quito = 438.000 vehículos

Costos Subsidios al Costo de Producción:

Diesel = \$ 1.08 /gal*

Extra = \$ 0.39 /gal*



Universidad de Cuenca

DIARIO	ANUAL
\$ 282.552	\$ 70'637.880

*Subsidios calculados a base de MCPEC (2010) : “Los Subsidios Energéticos del Ecuador ” MDT, 2015.

AHORROS POTENCIALES EN SUBSIDIOS - Teletrabajadores

	POR PERSONA		AGREGADO	
	DIARIO	ANUAL	DIARIO	ANUAL
DIESEL	\$ 1,20	\$ 120	\$ 29	\$ 2.918
EXTRA	\$ 0,43	\$ 43	\$ 4.180	\$ 418.007
	\$ 0,48	\$ 81	\$ 2.503	\$ 420.924

*Subsidios calculados a base de MCPEC (2010) : “Los Subsidios Energéticos del Ecuador ” MDT, 2015.

EMISIONES DE CO₂ TRANSPORTE QUITO

Datos referenciales




Distancia recorrida promedio (2 tramos)	37km
---	------



Universidad de Cuenca

Teletrabajadores potenciales transporte particular =	6.525 (30%)
Parque Automotor Quito (2015) =	438.000 vehículos

* Cálculos solo de automóviles. Excluye: jeeps, buses, camionetas, camiones, furgonetas, tráilers*

2,9 mil tons = 	\$116 millones costos de salud 
4,2 miles tons = 	\$169 mil costos de salud

Cuadro # 28. Fuente: MDT Proyecto teletrabajo, 2015.

ÁREA DE IMPACTO	DIARIO	ANUAL
Emisiones CO2	42 ton	4.219 ton
Salud		169 mil USD

Fuente: MDT Proyecto teletrabajo, 2015.

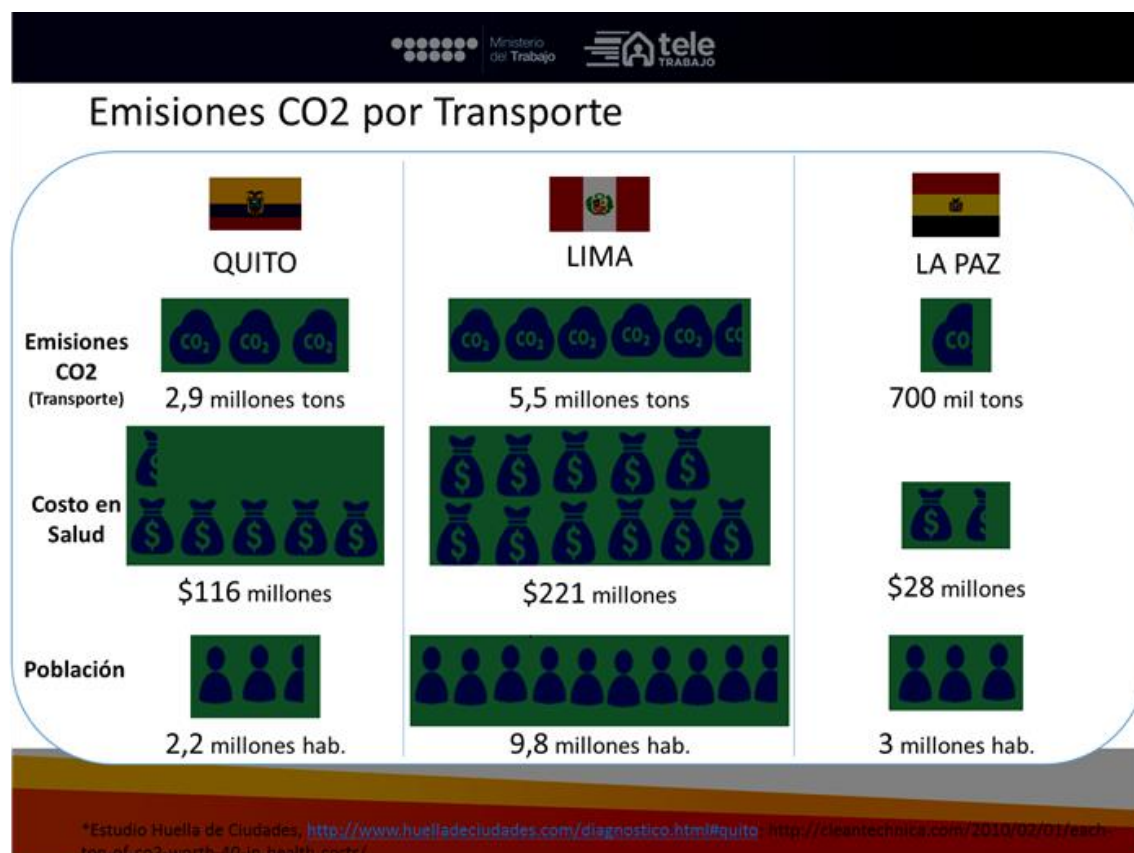
USUARIO	RUBRO DE	DIARIO	ANUAL
	AHORRO		



Universidad de Cuenca

Transporte Particular	Combustible + Parqueadero	\$ 43.957	\$ 4'395.731
Transporte Público	Pasaje	\$ 4.964	\$ 496.350
Ambos	Tiempo	50 min	83 h 33 min
	Congestión Vehicular	5.220 autos	943.329 autos

Fuente: MDT Proyecto teletrabajo, 2015.





Cuadro # 29. Fuente: *Estudio Universidad de Cuenca Huella de Ciudades,

<http://www.huelladeciudades.com/diagnostico.html#quito;>

<http://cleantechnica.com/2010/02/01/each-ton-of-co2-worth-40-in-health-costs/>

En comparación con La Paz y Lima, Quito es la ciudad que más emite CO₂ en transporte, mientras Lima produce 0,56 toneladas por habitante que usa transporte público y La Paz 0,23, Quito produce 1,30 toneladas de dióxido de carbono. Según estos estudios 4.200 toneladas de CO₂ se dejarían de emitir y 169.000 se dejarían de gastar en enfermedades derivadas de la contaminación. (Proyecto teletrabajo, MDT, 2015).

De los presentes gráficos se concluye que, de las 21.700 personas teletrabajando dos días a la semana en Quito, el ahorro en combustible es de \$2,24 al día y de \$224 al año por persona, es decir \$164,041. En parqueadero diario, el ahorro por día es un promedio de \$4 dólares por persona, es decir \$405 al año y por ende un total de \$2.642.625. Del mismo modo, 10.440 teletrabajadores dejarían de usar transporte público, 26.100 vehículos dejarían de movilizarse a la semana dos días laborables en Quito. Se ahorraría al año \$420.924 solo en Quito en este promedio de 75.000 personas es decir el 1% de la PEA.

Por su lado, las empresas ahorrarían \$248.138 en agua, \$1.393.487 en electricidad y \$313.130 en papel. Finalmente se reduciría la contaminación y emisión de gases CO₂ solamente en Quito en un promedio de 4.200 toneladas y esto coadyuvará para un ahorro en gasto por enfermedades derivadas de la contaminación en \$169.000 dólares. (MDT, Planta central, 2015).

En razón de estos estudios, se apuntaba a lograr, mediante políticas de exoneración de impuestos y otros beneficios, que las empresas nacionales opten por implementar esta modalidad con la que, a largo plazo, se estimaba una serie importante de ahorros medio ambientales y de movilidad, apuntando a la

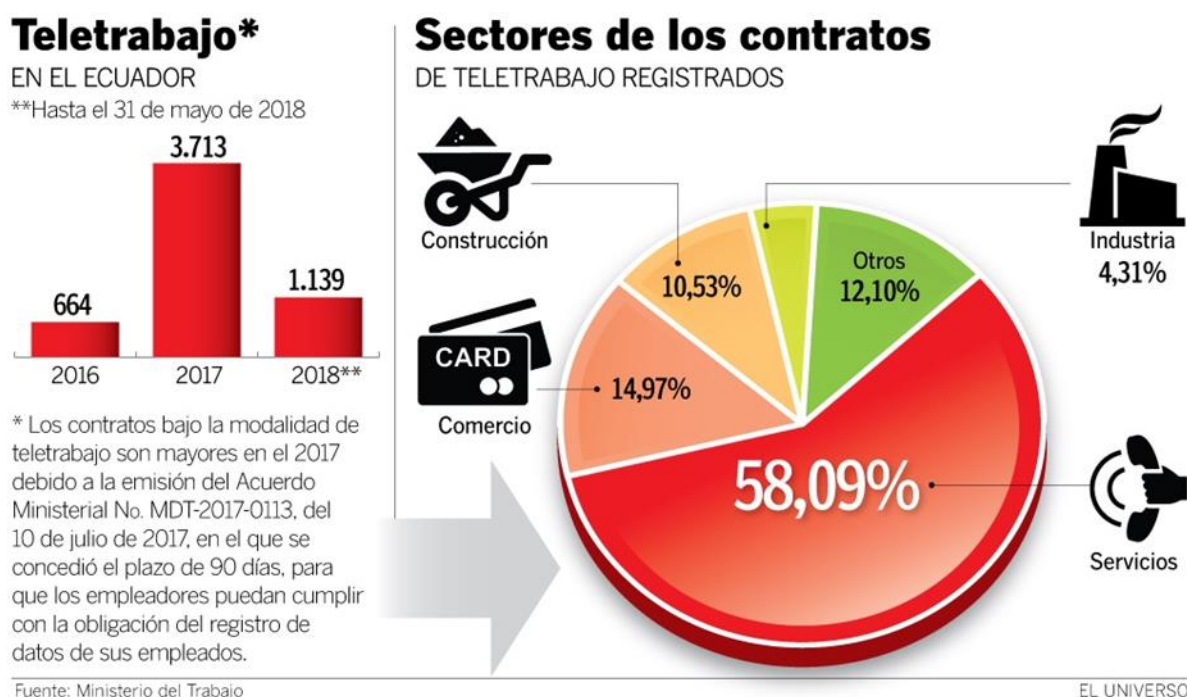


Universidad de Cuenca

creación de nuevas plazas de empleo, para impulsar la productividad sumada a la búsqueda de una mejor calidad de vida de quienes teletrabajan. (Proyecto teletrabajo MDT, 2015).

3.7- Aplicabilidad del Teletrabajo en el Ecuador

En Ecuador, cifras del Ministerio de Trabajo revelan que los contratos de teletrabajo bajaron un 70% del 2017 al 2018. Si bien, al momento de su regulación se planteaba como objetivo 76.000 teletrabajadores en dos años. Los Datos tomados del Ministerio de Trabajo revelan que existe un total de 5.516, personas bajo esta modalidad. (MDT, citado por diario el universo, 2018).



Cuadro # 30. Fuente: Ministerio de Trabajo, 2018, tomado del Diario el Universo, 2018.

A marzo de 2019, según el reporte de Sistema Único del Trabajo SUT, administrado por el Ministerio de Trabajo, se tiene un total de 8.045 trabajadores registrados bajo la modalidad del teletrabajo entre contratos en estado vigente y finalizado. (SUT-MDT, 2019).



Universidad de Cuenca

De acuerdo a esta información, los principales sectores en donde se ha implementado el teletrabajo con un 65% divididos en:

“.-SERVICIOS con el 35%

Administrativos

Financieros y de seguros

Información y comunicación

Asistencia social entre otros.

.-COMERCIO con el 16%

.-ACTIVIDADES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS CON EL 14%”. (SUT-MDT, 2019)

Según la edad de los trabajadores la distribución es la siguiente:

EDAD	PORCENTAJE
De 26 a 35	33%
De 36 a 45	24%
De 46 a 55	14%
De 56 a 65	9%
De 66 o más	3%
TOTAL	100%

Cuadro # 31: Autoría Propia. Fuente: SUT, Sistema Único de Trabajo, 2019.



Universidad de Cuenca

Según el género de los trabajadores la distribución es la siguiente:

GÉNERO	PORCENTAJE
Femenino	38%
Masculino	62%
TOTAL	100%

Cuadro # 32: Autoría Propia. Fuente: SUT, Sistema Único de Trabajo, 2019.

De los cuadros se puede observar como existe un predominio de la aplicación del teletrabajo en jóvenes y mayoritariamente del sexo masculino.

Como vemos, el teletrabajo aún se encuentra muy limitado en el Ecuador, los porcentajes de personas teletrabajando no alcanzan aún a representar un monto que persé ayude a solucionar problemas de congestión vehicular, emisiones de CO₂, entre otros. Entre las causas para este bajo incremento, encontramos por un lado, la limitada o casi nula difusión actual, la misma que es fundamental para cambiar el chip a las empresas en una campaña de concientización medio ambiental, como a su vez, de los beneficios de reducción de energía, agua, gastos indumentarios de oficina. Por otro lado, se requiere necesariamente por lo menos en un inicio dotar de incentivos tributarios, eléctricos, fiscales a las empresas para que opten por el teletrabajo. Es decir para que dicha modalidad contractual opere con mayor éxito en nuestro medio, se requiere una campaña de comunicación, conocimiento, incentivos y control posterior. (Entrevista realizada L, Berrezueta, 8 de enero, 2019).

Por su lado, Jorge Calderón Salazar, decano de la Facultad de Economía y Ciencias Empresariales de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo, consultado en una entrevista por diario el Universo,



Universidad de Cuenca

2017, sobre la situación del teletrabajo en el país, señala que una traba importante es “la desconfianza y el aspecto cultural sobre la idea de mantener al empleado atado a su puesto de trabajo físico bajo su control”.

Según un estudio realizado por Solano, el teletrabajo es un nuevo mecanismo de actividad laboral, encaminado a un cambio de estructura de las empresas, directamente, relacionado con un aumento de la productividad. Mediante el uso de métodos analíticos, descriptivos y cuantitativos, se observa que un 80% de la población encuestada desconoce el tema del teletrabajo como modalidad laboral en el Ecuador, a contrapartida de solamente un 20% que si la conoce. Datos presentados indican que un 90% considera al teletrabajo beneficioso para madres trabajadoras y personas con algún tipo de discapacidad física versus un 10% que no lo estima acertado. Por lo dicho, en el Ecuador si bien aún existe mucho desconocimiento del tema. Concluye que el teletrabajo tiene gran aceptación por parte de la ciudadanía para incursionar en esta modalidad, no obstante, como recomendación se deben establecer políticas públicas que generen mayor difusión del tema y preparación a la ciudadanía pues éste, es aún un grave limitante. (Solano, M, 2016).

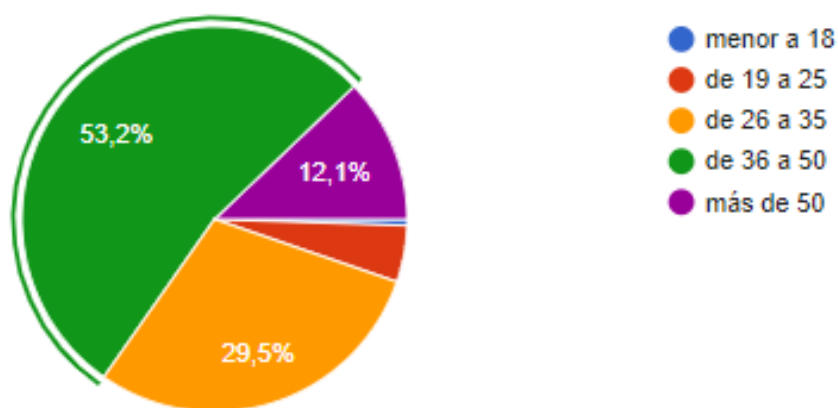
Se corrobora esta teoría mediante un estudio basado en encuestas aleatorias a 191 personas a nivel de las principales ciudades del país, con una predominancia en la ciudad de Cuenca, seguida de Quito y Guayaquil para determinar el grado de aceptación, conocimiento y aplicabilidad del teletrabajo actualmente. Los datos obtenidos fueron los siguientes:

Las personas que respondieron las encuestas manifiestan laborar en diversos empleos como directores administrativos, asesores, gerentes, abogados, ingenieros, médicos, docentes, odontólogos, secretarios, farmacéuticos, comerciantes, dueños de negocios propios, empleados privados, empleados públicos, oficinistas, amas de casa, jubilados, entre otros.



Cuál es su edad

190 respuestas



Cuadro # 33. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

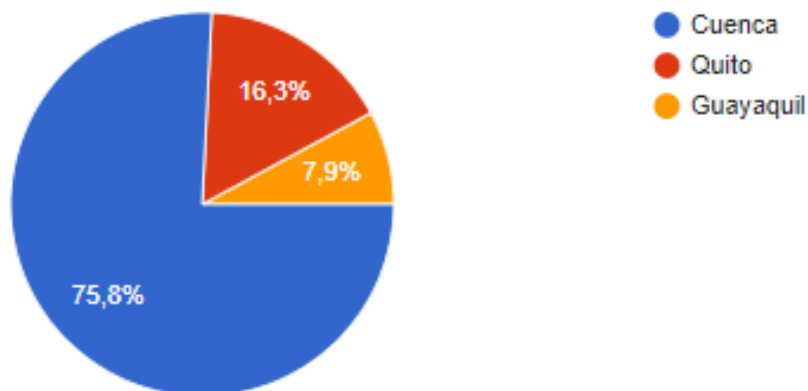
Del presente gráfico se desprende que de la muestra de los encuestados, la mayoría se encuentran en edad activa laboral, con un 53.2% en edades comprendidas entre los 36 a 50 años, seguidos por un 29,5% en edades de 26 a 35 años y un 12,1% mayores de 50 años. Es decir la mayoría se encuentran dentro de la población económicamente activa PEA.



Universidad de Cuenca

Ciudad en la que trabaja

190 respuestas



Cuadro # 34. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

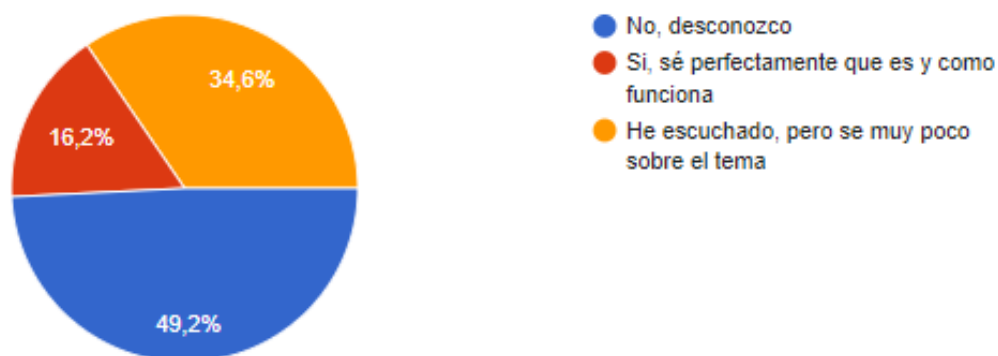
Las encuestas se tomaron en las principales 3 ciudades del país, con un total de 145 personas. En Cuenca fueron encuestadas 146 personas, en Quito 31 personas y en Guayaquil 15. Se tomaron estas muestras debido al mayor desarrollo tecnológico y económico que existe en las zonas urbanas en comparación de las rurales.



Universidad de Cuenca

Ha escuchado acerca del TELETRABAJO

191 respuestas

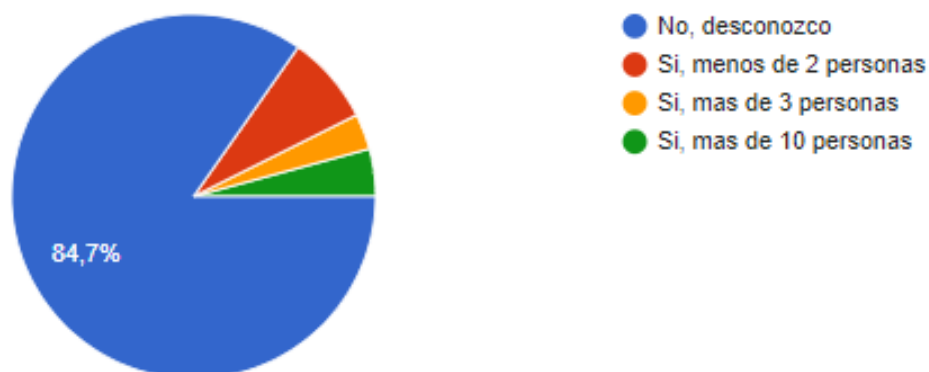


Cuadro # 35. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas)

Se observa del presente gráfico que aún existe un alto grado de desconocimiento del tema con un 49,2% que desconocen por completo el tema, seguido de un 34,6% que únicamente han escuchado sin mayores conocimientos y solamente un 16,2% que verdaderamente sabe cómo funciona.

Conoce alguien laborando bajo la modalidad del TELETRABAJO

190 respuestas





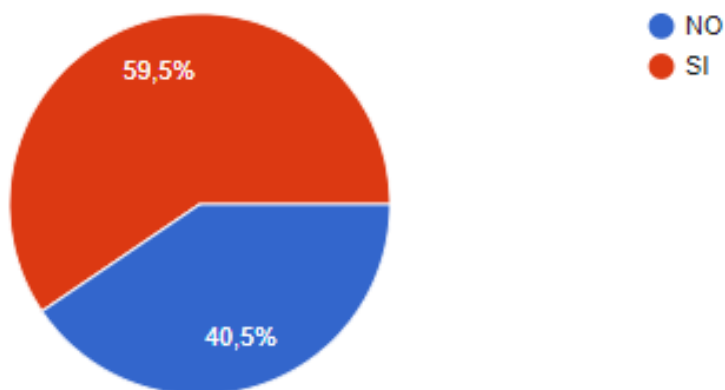
Universidad de Cuenca

Cuadro # 36. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

Del grafico se observa que un 84.7% de la muestra no conoce a nadie laborando bajo el teletrabajo, hecho que corrobora las bajas cifras de personas teletrabajando a nivel país.

Sabe que son las TICS

190 respuestas



Cuadro #37. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

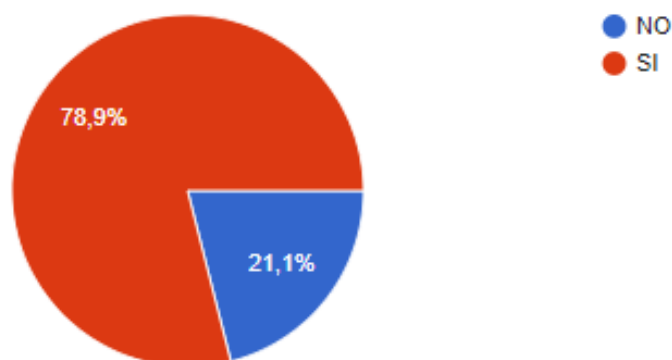
Con relación a la pregunta de si conoce que son las TICS un 59.5% si lo sabe en comparación de un 40,5% que desconoce.



Universidad de Cuenca

Utiliza las tecnologías de comunicación e información en el desempeño de su trabajo de manera habitual

190 respuestas



Cuadro # 38. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas)-

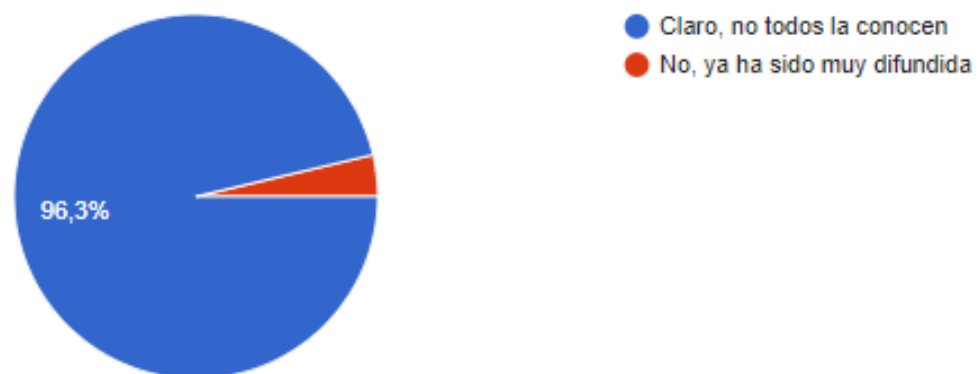
Si bien en la pregunta anterior no todos saben el significado de las TICS, en esta pregunta se revela que en su mayoría, un 78.9% de los encuestados utilizan las TICS o tecnologías de comunicación e información en el desempeño habitual de sus labores, por lo que se concluye como se observó en capítulos anteriores, que actualmente existe una utilización mayoritaria de recursos tecnológicos en empresas y empleados actualmente.



Universidad de Cuenca

A su criterio considera que es necesaria mayor difusión sobre el teletrabajo en el Ecuador

190 respuestas



Cuadro # 39. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

Como conclusión a este grafico observamos que existe un predominio respecto a considerar necesaria una mayor difusión del teletrabajo en el país. Las encuestas revelaron un 96.3% a favor de ello.

En cuál de las siguientes categorías está la empresa en la que trabaja

190 respuestas





Universidad de Cuenca

Cuadro # 40. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

Se realizó esta división por sectores de la producción para determinar en cual existe un mayor grado de aceptación y aplicabilidad del teletrabajo. En primer orden están las microempresas con un 40% de los encuestados, seguidos de un 31,6% que pertenece a empresas grandes, un 16,3% en pequeña empresa y un 12.1% en mediana. Los resultados no revelaron que exista predominio respecto al conocimiento versus desconocimiento del teletrabajo en alguna de estas categorías sobre las otras, los resultados se distribuyen equitativamente entre todas. Sin embargo, lo que sí se evidenció es un predominio en el conocimiento y utilización respecto a los puestos de trabajo. Los encuestados que laboran en trabajos relacionados con un mayor conocimiento respecto a las TICS y su utilización, son quienes afirmaron conocer sobre el tema, por lo menos aspectos básicos, contrario a profesiones como médicos, farmacéuticos, comerciantes con negocios propios quienes, aún tienen total desconocimiento del tema.



Universidad de Cuenca

Considera que en la empresa en la que trabaja sería factible la alternativa del teletrabajo

190 respuestas



Cuadro # 41. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

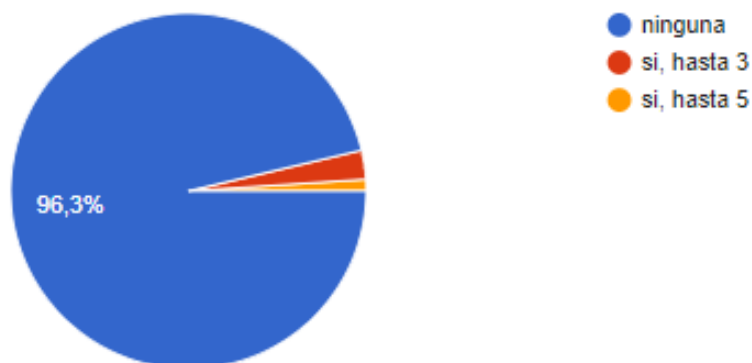
Como conclusión a esta pregunta observamos que un 57,4% de personas manifiesta que el teletrabajo resultaría una excelente opción laboral, seguida de un 24,2% que señala que las características de la empresa no lo permiten lo cual es lógico puesto que el teletrabajo no es para todos los empleados ni para todas las labores. Finalmente, vemos un 18,4% sigue manteniendo su postura de preferir alternativas tradicionales. Se observa que al explicar a los encuestados sobre un poco de los beneficios del teletrabajo existe una buena acogida a participar de la misma. De igual manera se comprobó que los porcentaje más altos, correspondieron a quienes se encuentran laborando en empresas que utilizan las TICS en el desempeño de sus labores.



Universidad de Cuenca

Actualmente existen personas que estén contratadas bajo el teletrabajo en la empresa

190 respuestas



Cuadro #42. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

De esta pregunta observamos que mayoritariamente con un 96.3% las empresas no han contratado a nadie bajo esta figura laboral, solamente un 3,6%, respondieron que si conocen alguien contratado bajo esta modalidad, datos que corroboran que las cifras proporcionadas por el Ministerio de Trabajo sean tan bajas.



Universidad de Cuenca

Si su respuesta fue sí en la pregunta anterior, por favor indique a qué área pertenecen los trabajadores contratados por teletrabajo

13 respuestas

No
Informática
Educación a distancia
Sistemas, Finanzas, Comercial
Terminado de pantalones
Telemarketing
Comercial
Docencia
No
Publicidad
Clases online
Publicidad

Cuadro #43. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

De la encuesta aplicada, se desprende aquellos ámbitos de trabajo que son aplicables a esta modalidad. Las sugeridas por parte de los encuestados fueron, finanzas, telemarketing, publicidad, comercio, informática, docencia, entre otros.



Universidad de Cuenca

Considera que podría ser un candidato para el teletrabajo

190 respuestas



Cuadro #44. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

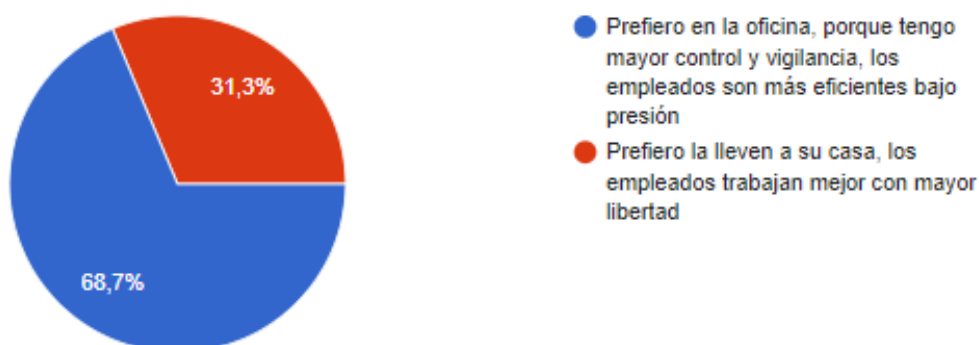
Respecto a la pregunta de si se considera un candidato para el teletrabajo las encuesta revelaron que un 42.6% desearía ser partícipe y estar abierto a un cambio hacia la modalidad, versus un 36,3% que desconoce por completo y un 21,1% que se inclina por las modalidades tradicionales.



Universidad de Cuenca

Usted como dueño de empresa preferiría que sus empleados cumplan sus labores dentro de las instalaciones de su oficina o las realicen desde el domicilio

182 respuestas



Cuadro #45. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

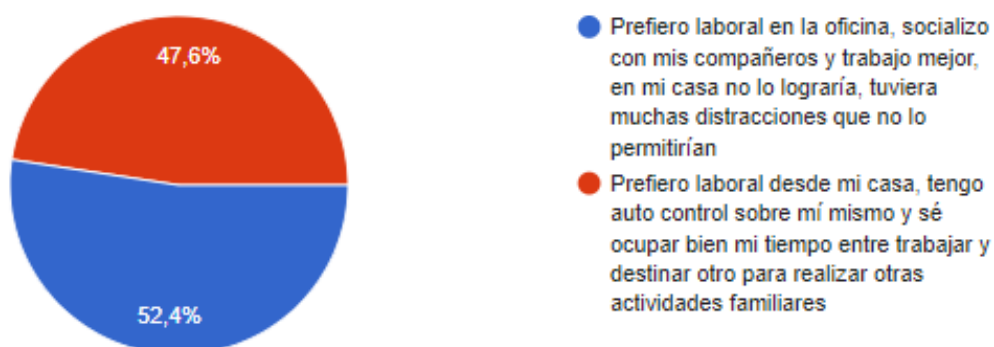
Como conclusión a esta pregunta verificamos que la tendencia a un mayor control y vigilancia a los empleadores sigue en primer puesto con un 68.7% y tan solo un 31.3% no tendría problemas en mandar a teletrabajar a parte de sus empleados. A su vez, las encuestas revelaron que el predominio respecto a un mayor control se evidencia sobre todo en puestos de directores, gerentes y dueños de negocios propios, quienes consideran que es necesaria una mayor vigilancia de sus empleados. La visión tradicional de tener un control extremo sobre los empleados predomina y por ello, constituye un gran limitante a su expansión.



Universidad de Cuenca

Si tuviera que escoger, preferiría laborar como lo hace hasta ahora o le gustaría hacerlo desde su casa. Escoja una alternativa

187 respuestas



Cuadro # 46. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

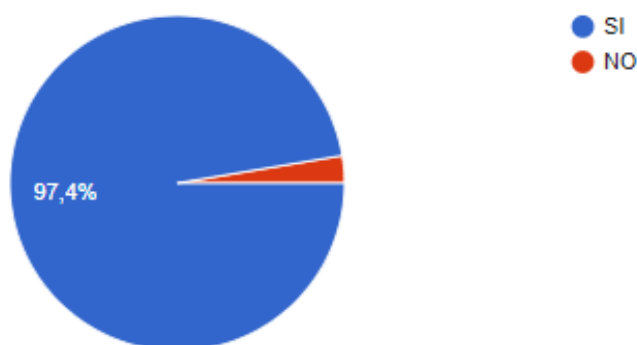
Respecto a la pregunta de si prefiere laborar en su casa o en la oficina se observa un 52,4% a favor versus un 47,6% que le gusta trabajar como lo hace. Se concluye como era lógico que si bien a un poco más de la mitad de la muestra si le interesa la alternativa por diversos motivos sobre todo en valoración con los beneficios que brinda, sin embargo, un 47,6% se inclinan más por trabajos tradicionales debido a que las desventajas propias del teletrabajo tienen un mayor peso que sus beneficios para ellos.



Universidad de Cuenca

Considera que trabajar desde la casa podría servir como medio de inclusión a personas que tienen alguien bajo su cuidado como niños o adultos mayores y a personas que sufren algún tipo de discapacidad

190 respuestas



Cuadro # 47. Fuente: Autoría Propia (encuestas realizadas).

Respecto a la pregunta que señala considerar al teletrabajo como un medio de inclusión social a personas de atención prioritaria un 97,4% señala que constituye un excelente alternativa de inclusión. No queda duda que el teletrabajo constituye un atractivo medio de inclusión social.

Como conclusión global a los gráficos anteriores, señalaremos que todavía es evidente el problema del amplio desconocimiento por parte de la PEA en el país y la necesidad de una mayor difusión y concientización de sus beneficios. Por otra parte, el tema cultural arraigado a las costumbres y creencias de un trabajo tradicional, figura como un fuerte limitante para su expansión. Thompson, define a la cultura como las “creencias, costumbres, ideas y valores”. Por ello, que es a raíz de estas creencias y costumbres que se generan y desarrollan las diversas actividades sociales, políticas, económicas. (Thompson, 2016). Como señala Enrique Ayala, “la cultura del Ecuador se distingue por



Universidad de Cuenca

ser muy tradicional” y precisamente este tradicionalismo es el que impide que las empresas apuesten por un cambio en sus estructuras laborales. (Ayala, 2002).

Estas características propias de una cultura tan tradicional como la nuestra, sumada al temor al cambio, más todavía si se trata de algo tan poco conocido y difundido como el teletrabajo, son las razones por las que hasta ahora los gráficos presentan tan poca acogida por parte de las empresas y empleados, incluso observándose un buen incremento en el uso de las TICS en las empresas. Por otro lado, las encuestas revelan que el teletrabajo resulta una excelente opción para la inclusión social, por lo que el Estado debería buscar otros mecanismos para incentivar su aplicabilidad a través de incentivos tributarios, charlas informativas a las empresas con la finalidad de explicarles beneficios de la modalidad y solventar todas las dudas que se presenten.

Por su parte, existen autores que consideran que el avance de la tecnología está ligado directamente con el teletrabajo. Sostienen que va a llegar el día en el que la fuerza de las circunstancias nos incline a su utilización, dicho de otro modo, el avance de las TICS, tarde o temprano nos exigirá utilizar mayoritariamente esta modalidad. (Salazar, 2007).

3.8- Implementación del teletrabajo en algunas empresas nacionales

Datos obtenidos de entrevistas realizadas, demuestran algunas empresas que aplican teletrabajo en el Ecuador, entre estas tenemos a: Seguros Equinoccial, Comandato, la empresa Si Cobra.

La Señora Mónica Ramírez, gerente de Recursos Humanos de Seguros Equinoccial, en la entrevista dada a diario El Universo (2018), menciona que la poca acogida responde a que “las empresas siguen viendo de manera tradicional la forma de trabajar y no invierten en el desarrollo de herramientas que permitan crear otras metodologías para aprovechar mejor el talento y potencial de la gente”. Señaló



Universidad de Cuenca

que un 8% de la nómina de Equinoccial teletrabaja. “La meta es que represente el 25% al 2020...Las empresas creen que existe un ahorro en una posición de teletrabajo, cuando la visión es mayor productividad....”. Por su lado, el Gerente Administrativo de la cadena Comandato, indicó que se aplica la modalidad desde febrero del 2016. “En un inicio fueron 47 teletrabajadores y hoy alcanzan los 154”. Según Narcisa Velásquez, gerente de RR.HH, “se redujo el ausentismo laboral... Antes los empleados pedían permiso hasta cuando les cortaban la luz” (Diario el universo.com, 2018).

Del mismo modo, Madelein Burgos, guayaquileña, menciona que hace un año forma parte de los 80 teletrabajadores de la empresa Sí Cobra. Ella señala que “Lo decidí cuando culminó el período de lactancia. No era lo mismo al bebé con una persona”. Otro caso es el de María Verónica García quien cuida su hija de 20 años con parálisis cerebral. “Trabajo a intervalos, mientras le hago la terapia respiratoria, ese valor me lo he ahorrado al igual que el sueldo de quien la cuidaba. Yo misma le hago las curaciones porque también tiene una traqueotomía”. (Ibíd, 2018).

Por otra parte, en el sector público, una de las entidades pioneras que ponen en práctica la modalidad es la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT). Fernando Jácome, jefe de Gestión del Cambio de la entidad, afirma que inició un plan piloto con 25 personas teletrabajando a tiempo parcial, 2 de los 5 días de la semana, ahora ya suman 65 personas. “El objetivo es tener 200 este año de los cerca de 8.000 empleados. Entre lo relevante de su entrevista señala que inició el proyecto como un mecanismo de austeridad para ahorro en gastos administrativos y de infraestructura. Al abrir las postulaciones recibieron alrededor de 240 solicitudes y estas fueron designadas de acuerdo con su evaluación de desempeño, estabilidad en la empresa, confianza. “No cualquiera puede teletrabajar. Debe tener una evaluación de mínimo 90/100, al menos un año de antigüedad, sin sanciones pecuniarias”. (Ibíd, 2018).



Universidad de Cuenca

En la entrevista realizada al economista Francisco Delgado, gerente Nacional de Desarrollo organizacional de la CNT, manifiesta que “el principal problema es cambiar de paradigma de que se paga un salario por permanecer 8 horas diarias en la oficina, en realidad lo que necesita toda empresa es ser eficientes” Por su lado Daniel Montenegro quien es uno de los teletrabajadores de CNT señala que el teletrabajo “Demanda disciplina” y no es para toda persona. (Ibídem, 2018).

CAPITULO IV

4.- NORMATIVA Y APLICACIÓN DEL TELETRABAJO A NIVEL MUNDIAL

4.1.- Teletrabajo según la Organización Internacional del Trabajo OIT. Análisis comparativo entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio

Ningún instrumento internacional aborda específicamente el tema del teletrabajo. Los convenios (No. 177) sobre el trabajo a domicilio, de 1996 y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, (No. 184) del mismo año, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo podrían de cierto modo ser aplicables, sin embargo, estos instrumentos están lejos de gozar de una aceptación general. (ILO, 2016)

El Convenio 177 Sobre el Trabajo a Domicilio, se considera la normativa internacional de la OIT más acorde al teletrabajo. Siguiendo el criterio de Ushakova, si bien es cierto que, el Convenio hace referencia al trabajo a domicilio, este incluye elementos inmutables que pueden ser interpretados a las realidades cambiantes del trabajo a distancia. Por ello se podría equiparar su contenido con otras modalidades de trabajo a distancia, incluido el teletrabajo, no obstante, “de los tres componentes más destacados del concepto actual de trabajo a distancia, es decir, “organización, localización y tecnología,” las normas de la OIT toma únicamente los dos primeros y prescinden de las TICS. En



Universidad de Cuenca

efecto, se aparta del aspecto tecnológico y se centra en el aspecto organizativo”. (USHAKOVA, et al, 2015).

Por su lado, la OIT (2016), señala que el término trabajo a distancia y el término “teletrabajo” si bien, se asemejan a un trabajo a domicilio efectuado con el soporte de la tecnología o las TICS, en el plano internacional no cuenta con una definición propia.,

“si bien los términos que utiliza la OIT “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio”, pueden ser sinónimos en determinados contextos, no obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto y posee una característica propia, que no coincide con las demás. El “trabajo a distancia” acentúa el carácter remoto del servicio prestado, el “teletrabajo” pone de relieve el uso de las TICS y el “trabajo a domicilio” resalta la tarea que se lleva a cabo en la residencia habitual del trabajador”. (ILO, 2016).

Años atrás el trabajo a domicilio empezó a pensarse como un modo de producción obsoleto, que estaba destinado a desaparecer, sin embargo, gracias al auge de la tecnología y a la globalización éste ha ido nuevamente cobrando vigencia, en el mundo competitivo empresarial que obliga a la transformación de las formas tradicionales de producción y del trabajo, con miras a lograr una mayor eficacia. (Tomei, M., 1999).

Haciendo un análisis del convenio, a criterio de USHAKOVA, et al, (2015), la expresión trabajo a domicilio significa una labor realizada conforme las órdenes y directrices del empleador, que se efectúa en cualquier lugar ajeno a los locales del empleador, de la cual se recibe en contrapartida una prestación económica o remuneración, independientemente de quién proporcione los equipos o materiales, siempre y cuando exista una relación de dependencia de por medio y por ende el trabajador no sea autónomo o independiente.



Universidad de Cuenca

El Convenio 117, (1996), precisa, que el mero hecho de realizar ocasionalmente un trabajo en su domicilio y no realizarlo en su lugar de trabajo habitual, aunque tenga condición de asalariado, no convierte a esa persona, en trabajador a domicilio. El art. 1, hace referencia a la localización, no se trata exclusivamente de un trabajo en el domicilio, sino cualquier trabajo en los locales a elección del trabajador, siempre que sean distintos de los locales del empleador. Por lo tanto, el contenido del convenio se refiere más al término “trabajo a distancia”, que al “trabajo a domicilio”. (USHAKOVA, et al, 2015). En este sentido, la OIT señala el aspecto relativo a percibir una remuneración como contravalor de la actividad desarrollada y a su vez, enfatiza el hecho de la existencia de una relación de dependencia al señalar que la finalidad del trabajo es la elaboración de un producto o prestación de un servicio. (OIT, 2016). Además, la normativa considera que no basta el pago de remuneración, necesariamente debe existir relación de dependencia, del mismo modo que su trabajo no puede ser efectuado esporádicamente u ocasionalmente, requiere continuidad. (C177, 1996).

Continuando con el análisis del convenio 177 (1996), es apropiado considerar que, si bien el trabajo a domicilio podría incluir a la modalidad del teletrabajo, existen rasgos propios que los distinguen. El teletrabajo inexorablemente requiere de las TICS en su manejo, uso y comunicación. Si bien se podría pensar que existe una pretensión inclusiva del término dentro del concepto general, no se puede dejar de reflexionar que podría este concepto tener un enfoque restrictivo del lugar de trabajo al no contemplar otras modalidades de trabajo a distancia más modernas, como el trabajo móvil o los servicios de atención al público. (Tomei, M., 1999).

Este instrumento se adoptó en 1996 y entró en vigor en 2000. Por ahora, solo lo han ratificado diez Estados, entre ellos cinco Estados miembros de la Unión Europea y Argentina como único representante del continente americano. Ecuador no ha ratificado este convenio. La OIT, señala que



Universidad de Cuenca

frente a los desafíos actuales los países prevean regular el trabajo a distancia en sus distintas manifestaciones y, hace un llamado a los Estados para la ratificación del Convenio 177, buscando la protección y defensa de los intereses y derechos laborales, un trabajo digno y un reconocimiento de los derechos colectivos en igualdad de condiciones que el resto de los empleados. (OIT, 2016).

Por su lado, la Recomendación número 184, desarrolla más a fondo los aspectos del Convenio y añade otros campos de regulación de relevancia para mejorar la situación de los trabajadores a domicilio. Por su calidad propia de instrumento flexible, no impone obligaciones, sino que “recomienda” a los Estados establecer y aplicar un régimen más favorable a los trabajadores. (USHAKOVA, et al, 2015). Entre los derechos incluidos en este instrumento complementario, destacan: el derecho a ser informado sobre las condiciones de empleo específicas, el deber correspondiente del empresario para con el trabajador a domicilio, las horas de trabajo, los períodos de descanso y licencias comparables con los derechos similares de otros trabajadores; la protección en los casos de terminación de la relación de trabajo y el derecho a disponer de un mecanismo de solución de conflictos asegurado por la autoridad competente. (R184, 1996).

Como vemos, la OIT no dispone de una normativa específica sobre el teletrabajo, sin embargo, no se muestra ajena al problema. Se han abierto varios diálogos al respecto. Uno de los más actuales fue el “foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros”, realizado en Ginebra en octubre de 2016. El objetivo se encaminaba a profundizar en el asunto y lograr un consenso sobre el camino a seguir respecto a los siguientes puntos: a) su grado de difusión; b) sus riesgos y beneficios económicos y sociales, y c) las relaciones de trabajo. (ILO, 2016). En el foro se congregó a 100 participantes, incluidos 51 representantes y asesores gubernamentales



Universidad de Cuenca

provenientes de 23 Estados Miembros, así como ocho participantes trabajadores, seis participantes empleadores y ocho observadores de organizaciones internacionales no gubernamentales. (Ibídem, 2016).

En la conferencia, el punto de vista desde el lado de los empleadores, enfatizó la relación entre costos-beneficios, indicando que consideraban que la modalidad únicamente estaba pensada como una respuesta a las solicitudes de los trabajadores que lo necesitaran, a quienes por su lado, en especial a las mujeres madres y a las personas con discapacidad, si proporcionaba alto grado de flexibilidad, ahorro de costos de desplazamiento y facilidad para el desempeño de sus labores. (ILO, 2016).

Entre los puntos planteados en el debate, figuró el problema preocupante de la seguridad de los datos confidenciales -confidencialidad de la información-, es decir la necesidad de cumplir las medidas de salud y de seguridad y control para evitar se filtre información. Otro punto fue el tema del aislamiento social. Se sostuvo por parte de los representantes de los Estados, que no constituye un problema alarmante debido a que, en la mayoría de los casos los teletrabajadores acuden ocasionalmente a las oficinas de la empresa. Por su lado, un representante de los trabajadores manifestó que la discusión había aportado datos concluyentes que mostraban que los países se encontraban en diferentes fases de la utilización del teletrabajo y a su vez, que se debería prestar particular atención a los derechos de los trabajadores y a su seguridad y salud, no centrándose únicamente en el presente, sino también en la posible evolución del teletrabajo.

Entre los consensos unánimes de todos los participantes, se recalcó que el teletrabajo era una modalidad voluntaria y reversible. Se reconoció que aporta un sin número de potenciales beneficios, sin embargo se necesita realizar más estudios para supervisar el teletrabajo a escala mundial y poder determinar cómo contrarrestar las debilidades que no permiten un mayor despliegue y crecimiento. De



Universidad de Cuenca

igual forma, se reconoció por parte de los Estados que aún son bajos los porcentajes de teletrabajadores a nivel mundial y si bien estas cifras se estiman vayan en aumento sobre todo en los países más desarrollados en comparación con otros, en términos generales, todavía son bajos los índices de su aplicación a nivel mundial. (OIT, 2016).

La OIT, (2016), define al teletrabajo “como el trabajo regular realizado por un trabajador en el marco de una relación de trabajo, lejos de las instalaciones de trabajo generalmente reconocidas del empleador con uso de las TICS. También se reconocen tendencias en el mundo del trabajo, como la evolución de las relaciones de trabajo, el trabajo transfronterizo, el trabajo remoto posibilitado por la TICS y el lugar de trabajo en diferentes momentos de la trayectoria profesional de un trabajador”. (OIT, 2016).

Del mismo modo, se reconocen las mismas obligaciones y los mismos derechos fundamentales que sus homólogos que desempeñan modalidades de trabajo tradicionales en las instalaciones de sus empleadores. Todas las leyes y normas aplicables a estas modalidades tradicionales también se aplican a los teletrabajadores. Entre los derechos se hace hincapié en el reconocimiento del trabajo decente, respecto a la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, la igualdad, la no discriminación y la seguridad del empleo. (OIT, 2016).

En el diálogo se insta a que Instituciones y Organismos Públicos, promuevan el teletrabajo y el trabajo decente en los sectores de la TICS y de los servicios financieros. Del mismo modo, establezcan la infraestructura que se requiere, se fomente programas de asistencia a las empresas y trabajadores con el fin de que adquieran la capacidad y las competencias profesionales necesarias para adoptar y expandir la utilización del teletrabajo, supervisen las tendencias y proporcionen estadísticas reales



Universidad de Cuenca

sobre el mismo. Finalmente, se recomienda a los Estados promover y difundir la implantación de buenas prácticas en este ámbito. (Ibídem, 2016).

La OIT recalcó que, el teletrabajo a su vez, puede relacionarse con otra normativa internacional como la recomendación 123 de 1965, sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, con el convenio 156 y la recomendación 165, de 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares y el convenio 183 y la recomendación 191, del 37 Manual de buenas prácticas en el teletrabajo año 2000, referidos a la protección de la maternidad y orientados a la igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres. Además, hay otros convenios de la OIT que revisten importancia en relación con los cambios en el mercado de trabajo a raíz de la propagación de las TICS como el Convenio 175 de 1994 que se refiere al trabajo a tiempo parcial. (Ibídem, 2016).

4.2.- FREELANCE. Diferencias con el teletrabajo

Etimológicamente, la palabra deriva del término medieval inglés free-libre y lance-lanza, es decir, “era un caballero que no servía a ningún señor concreto y cuyos servicios podrían ser contratados por cualquiera.... Modernamente, el término se empezó a usar para trabajadores como periodistas o diseñadores que desarrollan su actividad de manera autónoma a favor de varias empresas, cobrando por el fruto de su labor a cada una de ellas”. (González, R, 2016).

El propio desarrollo de las TICS, ha impulsado a que los freelancers puedan prestar sus servicios desde cualquier lugar gracias a la utilización de las nuevas tecnologías, es por ello que algunos autores creen que esta modalidad logra llevarse a cabo gracias a la aparición del teletrabajo, sin embargo, si bien ambas aprovechan las virtudes de las nuevas tecnologías, existen diferencias sustanciales entre ellas. (Forero, R, 2016).



Universidad de Cuenca

En el artículo reseñado Expansión y empleo (2004), se define al freelancer de la siguiente manera: “Es aquel empleado que no va físicamente a la oficina y puede trabajar para varias empresas a la vez, generando un impacto inmediato en la disminución de los costos y a su vez, contribuye a evitar el aislamiento antes provocado por el teletrabajo en sí.” Esta opción se hace interesante por la disminución de costos que representa para la empresa y porque el teletrabajador tiene la oportunidad de prestar sus servicios en diferentes lugares y manejar diversos proyectos, convirtiendo su profesión en una actividad altamente atractiva. (Yáñez, 2007).

La OIT, toma el criterio de Nicklin, et al, (2016), y señala que el teletrabajo debe entenderse como todas funciones relacionadas con un puesto que ejecuta un trabajador en un lugar alejado, tanto de otros colegas como del centro físico principal de operaciones del empleador y utilizando diversas formas de TICS para mantener una presencia virtual. De este concepto se desprende que, no se consideran teletrabajo a los desplazamientos en razón del desempeño del trabajo, el trabajo en múltiples sitios, el trabajo en el sitio del cliente y las misiones del trabajo afuera de la empresa. De igual manera, el concepto limita solamente a los trabajadores asalariados en relación de dependencia, es decir los independientes si bien realizan actividades similares no se considerarían teletrabajadores. (OIT, 2016).

En base a lo dicho, la OIT recalca que teletrabajo es la labor de “todo asalariado que utilice las TICS y que trabaje fuera del establecimiento principal al menos una vez al mes para desempeñar las tareas relacionadas con su puesto.” Es decir, el teletrabajo es solamente un trabajo asalariado y en relación de dependencia. (OIT, 2016).

El punto de partida para distinguir a estas dos modalidades laborales, se centra en la autonomía laboral. Mientras el freelance se identifica por su carácter de independiente y autónomo, el teletrabajo conlleva



Universidad de Cuenca

implícitamente una relación de dependencia con la empresa. Por lo tanto, los beneficios propios de toda relación de dependencia como seguridad social, liquidaciones, vacaciones y demás compensaciones salariales no son considerados como derechos a favor de los freelancers a contrapartida de los teletrabajadores quienes si gozan de ellos. (Forero, R, 2016).

De igual manera, el teletrabajo no debe confundirse con otras actividades como, por ejemplo, telemarketing, teleservicios o televenta, que también se caracterizan por el uso de las TICS, pero en las sedes empresariales y con la prestación que se ejecuta con respecto al cliente y no al empresario. (Sierra Benítez, 2013).

Como vemos el freelance es un trabajo que por sus características se asemeja a una prestación de servicios profesionales, en la cual su esencia radica en la autonomía o independencia laboral, es decir no existe relación de dependencia con ninguna empresa y se puede prestar los servicios a varias sin pertenecer a ninguna de ellas. (Forero, R, 2016).

4.3.- Legislación comparada. Análisis del teletrabajo en otros países.

4.3.1.- Análisis en EEUU, España, Costa Rica, Argentina, Colombia, y otros países en calidad de vanguardistas en la aplicación del teletrabajo.

A criterio del club de investigación y tecnología en Costa Rica (2013), a nivel mundial aún el teletrabajo no logra alcanzar porcentajes verdaderamente altos pese a todos los implícitos beneficios que conlleva su aplicación. No obstante, en países desarrollados, EEUU, Japón, China y países europeos, hay un significativo crecimiento de teletrabajadores, en contraste con algunos países de Sudamérica y Centroamérica donde aún es pobre la aplicación de dicha modalidad.

COLOMBIA



Universidad de Cuenca

En el año 2008, Colombia expide la Ley 1221-2008 del teletrabajo y posteriormente, el decreto 884 del 2012, normativa que define y regula esta modalidad laboral en el país. Sus objetivos se encaminan a promover el mismo como un instrumento que aumente y genere plazas de trabajo y empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TICS). (Art. 1, L-1221, 2008).

En este texto legal se define al teletrabajo como “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 – TICS para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (L-1221,2008). La ley establece tres categorías de teletrabajadores, los autónomos, quienes utilizan su domicilio u otro lugar para desarrollar sus actividades, laboren fuera de la empresa y sólo acuden a la ella al ser requeridos. Los Móviles, quienes no tienen un lugar de trabajo establecido, cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TICS en dispositivos móviles. Y finalmente, los suplementarios, que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina. (Ibídem, 2008).

Un tema interesante dentro de la ley colombiana sobre el teletrabajo son las políticas públicas de fomento previstas en el mismo. Se establece que para cumplir con los objetivos previstos en esta ley será el Ministerio de Protección Social, conjuntamente con el de Telecomunicaciones, Comercio, Turismo, Industria, el Sistema Nacional de Aprendizaje y la Dirección de Impuestos, quienes establezcan los planes y políticas encaminadas a dotar de acceso a las TICS, incentivos y capacitaciones.(L-1221, 2008).



Universidad de Cuenca

Hacen especial énfasis en que el Ministerio de la Protección Social, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo a favor de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida). Para dichos fines, dentro de la misma Ley se crea la Red Nacional de Fomento del Teletrabajo. (Ibídem, 2008).

Con relación a las garantías laborales de los teletrabajadores, se señala que “dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno y será el Ministerio de la Protección Social quien realice una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. El salario deberá ser el mismo que perciba cualquier otro trabajador que realice las mismas actividades en la empresa o una remuneración justa de acuerdo con la actividad que realice tomando en consideración la remuneración que se paga en labores similares. No se considera teletrabajador a quien aunque tenga condición de asalariado y preste sus servicios de manera ocasional para una empresa o varias”. (L-1221,2008).

De igual manera, se establece una lista enumerativa de todos los derechos laborales como remuneración, descanso y recreación, mínimo de edad para laborar, derecho de igualdad de condiciones en su trato, respeto a la intimidad y privacidad, derecho a formar y participar en organizaciones sindicales, horas extras y suplementarias, protección en materia de seguridad social. (L-1221, 2008). Se reconoce al teletrabajo como una modalidad voluntaria, que puede realizarse en cualquier momento de la relación laboral y del mismo modo los empleados que realicen su trabajo en las instalaciones del empleador y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento volver a la actividad laboral convencional. (Ibídem, 2008).



Universidad de Cuenca

El 30 de abril del 2012 se crea el Decreto Ministerial 884-2012, para regular las condiciones que rigen a esta modalidad especial de trabajo. En lo principal se establece que el teletrabajo rige tanto para el sector público como para el privado. Definen al teletrabajo en las mismas condiciones que la Ley, con la salvedad de señalar dos puntos adicionales. Establecen que se deben fijar horarios y jornadas a fin de la protección por accidentes laborales, del mismo modo que las condiciones de los servicios, para lograr definir la responsabilidad de los instrumentos que se utilicen. Se enfatiza la obligación del Ministerio de Trabajo conjuntamente con el Social y de Telecomunicaciones de fomentar, promover y capacitar sobre el teletrabajo a la población. (DM 884-2012.).

En Julio del 2012 se realizó la primera Feria Internacional de Teletrabajo en Bogotá, posteriormente se firma el pacto del teletrabajo y se publica el Libro Blanco del Teletrabajo con el objetivo de servir como guía a las empresas. En el 2014 se llevó a cabo la segunda Feria de Teletrabajo Internacional con más de 3000 asistentes, 11 países invitados, en donde se realizó la primera rueda virtual de empleo. En el año 2015 el Teletrabajo es llevado a privados de libertad con el objetivo de brindar más oportunidades a la comunidad. (Libro Blanco El ABC del teletrabajo, 2013).

De estos, uno de los aportes más significativos, fue el lanzamiento del denominado Libro Blanco, llamado ABC del teletrabajo, (2012), realizado por el Gobierno junto con el Ministerio de Tecnologías, el Ministerio de Trabajo, la Función Pública y en alianza con algunas empresas privadas digitales. En lo principal se hace alusión al tema de la nueva sociedad a la que apuntan las tendencias mundiales y se percibe al teletrabajo como una alternativa que combina un trabajo que se enfoca en el cumplimiento de objetivos mediante el uso y aprovechamiento de las TICS. El objetivo primordial de este Libro es facilitar el desarrollo y adopción de esta nueva forma de organización laboral, tanto en empresas públicas como privadas. Se destacan las principales características, ventajas como aumento de



Universidad de Cuenca

productividad, protección al medio ambiente, mejoramiento de la movilidad en las ciudades, como a su vez, se indican los problemas y retos que surgen. En ella se incluyen guías en materia organizacional y tecnología junto con un análisis de prácticas internacionales y los resultados desarrollados en Colombia. Este libro es desarrollado por etapas. La primera, establece el compromiso empresarial a ser partidarios de la modalidad recalcando que solo de esta forma se alcanzarán los fines perseguidos. Como segundo paso es necesario un grupo que lidere, coordine y supervise la modalidad. Se propone además, que como todo proyecto de nueva implementación se establezca un presupuesto e inversión versus mayor productividad a futuro cercano y que cada empresa implemente un plan piloto con una duración de 4 a 6 meses y con el mayor número de empleados para obtener mejores resultados. Respecto al tema de la elección a los teletrabajadores se establece que deben existir dos aristas, la voluntad y la necesidad de acuerdo a cada caso. Se enfatiza que para la elección de los trabajadores estos deben ostentar un tiempo de antigüedad prudencial debido a que se ha comprobado que este es un factor determinante relacionado con la confianza y desempeño de las funciones. Del mismo modo, se debe determinar el porcentaje de trabajadores que pueden desempeñarse por área y finalmente, los trabajadores en condiciones excepcionales que requieran la modalidad como mujeres con niños bajo su cuidado o discapacitados. En los últimos párrafos, se establecen la capacitación, formación y motivación para alcanzar resultados, y se pone a disposición los modelos contrato, uno de teletrabajo, uno de reversibilidad y otro de reglamento interno. (Libro blanco, Colombia, 2012).

En noviembre del 2018, se llevó acabo en Bogotá el evento “el teletrabajo ciudad sostenible”, en la cual empresas y entidades públicas firmaron un pacto para promover el teletrabajo en beneficio de 47.000 personas. Dicho evento apuntaba a exponer a las empresas los múltiples beneficios de apostar por la modalidad, para ello, se lanzó la nueva aplicación web Calculapp Ahorro Empresarial, que permite medir cuánto es el ahorro de las empresas cuando implementan el Teletrabajo de esta manera



Universidad de Cuenca

se logra demostrar cuantitativamente sus ventajas. Fueron 24 nuevas empresas las que firmaron el Pacto en el que se comprometen a impulsar esta modalidad laboral, sobre todo con miras a la inclusión social, completando así al momento, 247 compañías que en el país le apuestan al Teletrabajo. (Teletrabajo.gov.co, 2018).

Respecto al tema de la acogida a nivel nacional, según las cifras que revelan estudios de la corporación colombiana digital y el centro nacional de consultoría para el año 2018, la modalidad reportó más de 122.200 trabajadores remotos. Se señala que estas empresas realizan estudios constantes cada dos años, mostrando un crecimiento de dicha modalidad. El Ministerio de Tecnologías de la Información Juan Sebastián Rozo, señaló que triplicaron el número de empresas que implementan la modalidad pasando de 4.292 a 12.912. En este estudio se destaca que las empresas que mayor número de teletrabajadores disponen son las de servicios con un 86.116 y comercio con 26.444. Las ciudades con mayor acogida son Bogotá con 63.995 en el año 2018, Medellín con 29.751 Cali en tercer puesto con 5.723 y en cuarto y quinto lugar Bucaramanga y Barranquilla. El gobierno colombiano señala que ha sido gracias al apoyo permanente y la labor que realizan el MINTIC y el Ministerio de Trabajo que se ha podido lograr este aumento significativo, siendo el pacto por el teletrabajo el que mayores resultados ha alcanzado. (MDT, Colombia, 2018).

Teletrabajadores	Años
31.553	2012
39.767	2014
95.439	2016



Universidad de Cuenca

122.278	2018

Cuadro # 48: Autoría Propia. Fuente: MDT Colombia 2018.

Como vemos Colombia, dispone de una normativa que regula el teletrabajo con características similares a las del Ecuador, sin embargo, se evidencia un considerable incremento de teletrabajadores; en seis años del 2014 al 2018 casi se ha cuadruplicado su porcentaje. Los motivos están a la vista, una mayor difusión, estudio, incentivos, capacitaciones y políticas públicas conjuntas entre los Ministerios, es decir, este verdadero compromiso Estatal y empresarial, es el que ha garantizado que la modalidad continúe expandiéndose masivamente.

ARGENTINA

En Argentina, según los informes de la OIT, se registraban 900.000 teletrabajadores en 2006. (OIT, 2016). Existen estudios que señalan que en el 2017 un 2% de la PEA en Argentina teletrabajaba, mientras que un estudio realizado por la Organización Internacional G5 Américas (2017) señala 2 millones de personas laboran bajo esta modalidad. Lo que sí es indiscutible es el paulatino incremento de la modalidad en el país. (Zamora, G, 2016).

El Ministerio de Trabajo, en el año 2003 inició con proyectos para la regulación del teletrabajo sin resultados palpables. Es en el año 2007 cuando Argentina comienza con un plan de incorporación del teletrabajo.



Universidad de Cuenca

Sonia Boiarov, una de las más reconocidas impulsoras de esta modalidad en Argentina, comenta en su editorial acerca de los “Dos nuevos proyectos de Ley para el teletrabajo en Argentina, el proyecto de Difusión y Promoción del Teletrabajo lleva el Nro. De Expediente 3499/10 y el de Regulación para el teletrabajador en Relación de Dependencia el Nro. 3498/10”. (Boiarov, S, 2008)

En el 2013 se aprueba la ley 3499-2010. En ella se define al teletrabajo como “la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley 20.744 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC’s). Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior” (LT, 3499-2010).

Por otra parte, en el 2006, se da la creación de una Coordinación de Teletrabajo, que depende de la unidad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En diciembre de 2009, se da la Creación de la Red de Teletrabajo. (Zamora, G, 2016). De igual manera, se expidió la Resolución del Ministerio de Trabajo 595/2013 que establece una serie de pautas vinculadas a las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene y las obligaciones de las partes. Mediante esta se crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (Propet), que rige, tanto para el ámbito público como el privado, con el objetivo de promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores. En esta resolución a más de dar la definición del teletrabajo se establece un contrato de adhesión para las empresas que deseen formar parte de este proyecto, el que tendrá una duración de 9 meses que podrán ser renovados por plazos iguales. (Zamora, G, 2016)



Universidad de Cuenca

En el 2010, Argentina realizó un trabajo conjunto con la OIT, con el cual crearon un manual denominado buenas prácticas en el Teletrabajo, como producto de las experiencias y recomendaciones surgidas del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET). Así mismo, en diciembre de 2010 se creó el Comité Tripartito de Observatorio y Seguimiento del Teletrabajo, conformado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, representantes del sector empleador y del sector trabajador y la OIT, en calidad de organismo internacional asesor. (OIT, 2016 citado por Osio Havriluk, Lubiza, 2010)

El principal objetivo del manual de buenas prácticas del teletrabajo (2010), se encamina al tema normativo, relacionado con la salud, seguridad, privacidad, confidencialidad, cuidado del medio ambiente y las condiciones laborales del teletrabajo, impulsando esta modalidad para generar nuevas oportunidades de trabajo decente bajo formas innovadoras de organización del trabajo, en un contexto de diálogo social que incremente la productividad de las organizaciones empresariales. Entre lo principal se destaca la voluntariedad, reversibilidad, la dependencia, los derechos y obligaciones, los perfiles de trabajadores, la formación y capacitación necesarias, el tema de la negociación colectiva y la libertad sindical, privacidad y confidencialidad, prevención de salud y riesgos y los beneficios versus posibles retos a manejarse. Todos estos puntos concuerdan con los criterios de la OIT. (Manual buenas prácticas teletrabajo, Argentina, 2010)

Un tema interesante gira en torno a las políticas públicas. Se ofrecen incentivos a las empresas que contraten teletrabajadores desocupados y/o que participen de los proyectos que administra la Coordinación de Teletrabajo. Se refiere a mejorar la productividad y favorecer la reinserción laboral. Se reconocen 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



Universidad de Cuenca

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. Se establecen 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 N.º 26476 y en los segundos 12 meses, el 75%. Igualmente, ofrece un beneficio del crédito fiscal. (ILO, Buenas prácticas del teletrabajo Argentina, 2011). Por otra parte, en caso de contratar 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 quinta del 50% del pago de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, al sistema de asignaciones y subsidios familiares y al Fondo Nacional del Empleo por el período de un año.” (Ibidem, 2011).

Como vemos Argentina es otra muestra que revela cómo el teletrabajo sigue en aumento. Actualmente el país dispone de normativa acorde al tema y ha efectuado una serie de políticas públicas encaminadas a un mejor manejo de la modalidad y a incentivar su utilización.

COSTA RICA.

Costa Rica es considerado uno de los países a la vanguardia en la implementación del teletrabajo, no obstante, los índices revelan cifras que si bien, podrían considerarse relativamente más altos que en otros países de Sudamérica, los resultados esperados respecto a una acogida superior no se cristalizan todavía. Desde 2013 un 4.25% de los empleados públicos y un 19% de pertenecientes al sector privado



Universidad de Cuenca

han dado muestras de los excelentes resultados de la misma (CIDTT y Ministerio de Trabajo Costa Rica, citado en La Gaceta N° 204, 2015).

En el 2006, Costa Rica prevé la normativa específica que regula el teletrabajo para el sector Público, no obstante se reguló por primera vez en el Sector Público en el año 2008, mediante el Decreto N° 34704-MP-MTSS, para las instituciones públicas, el cual introdujo esta modalidad de trabajo como un plan piloto del Gobierno. Más adelante se crea el Decreto ejecutivo N° 37695-MP-MTSS, publicado en la Gaceta N° 98 del 23 de mayo del 2013. (Internacional teleworking academy. ITA, citado en La Gaceta N° 204, 2015).

A su vez, en el Congreso Internacional “TELEWORK 2012”, se llevó a cabo el documento denominado “Declaración de San José el cual establece las pautas del teletrabajo en la sociedad del conocimiento junto con la recomendación de emitir un nuevo Decreto para el sector público. Posteriormente entra en vigencia el decreto ejecutivo No 39734-S, de junio del 2016 que establece el reglamento para el programa de teletrabajo en el Ministerio de Salud. (CIDTT y Ministerio de Trabajo Costa Rica, citado en La Gaceta N° 204, 2015).

De estos marcos normativos sobresalen algunos elementos relevantes como por ejemplo el decreto No 39225-2015, el cual establece que es obligatorio el teletrabajo en las Instituciones Públicas en las que sea posible su implementación como un mecanismo de austeridad e inclusión social. (CIDTT, 2017). Con este fin se crea el Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, encargado de desarrollar las actividades necesarias para una mayor expansión.(Amador, 2016).

En el 2017 Costa Rica, presenta un informe pormenorizado, realizado por el Ministerio de Trabajo conjuntamente con el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT), denominado

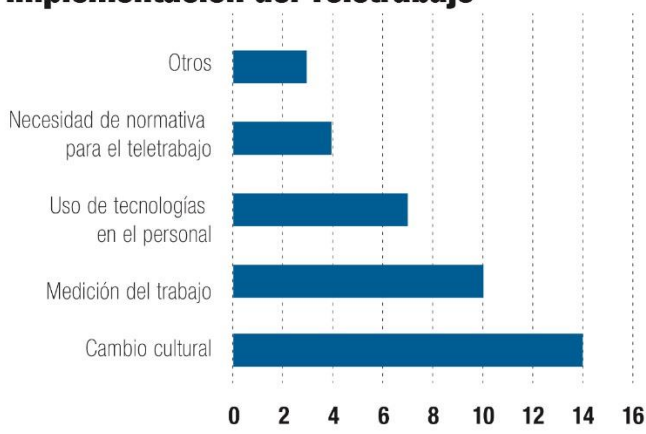


Universidad de Cuenca

Primer Informe sobre el Estado del Teletrabajo en Costa Rica. En el mismo se detallan aspectos sobre la modalidad, sus beneficios, regulación normativa actual, los desafíos que surgen a raíz de su implementación y la utilización de tecnología, las tasas de desempleo y se establecen una serie de políticas públicas de diversos Ministerios, así como las guías técnicas que se han elaborado para implementar el teletrabajo en las instituciones públicas y en las empresas. (Cidtt, 2017).

Del mismo modo, señalan los resultados que ha dado hasta el momento en el país, señalando que un 61,8% de las empresas públicas cuentan con teletrabajadores. Según datos del Ministerio de Trabajo a marzo de 2017 había cerca de 2.500 funcionarios públicos teletrabajando. (cidtt.org, 2017). En las encuestas realizadas respecto a los retos percibidos en la implementación del teletrabajo se reveló lo siguiente:

Retos percibidos en la implementación del Teletrabajo



Cuadro # 50. Fuente: CIDTT, 2017

Como vemos, el cambio cultural sigue conformando el factor más elevado que impide una mayor despliegue de la modalidad. Costa Rica mediante políticas públicas, normativa legal, capacitaciones y



Universidad de Cuenca

difusión continúa en el intento de conseguir un paulatino incremento de teletrabajadores, con miras a lograr mayores beneficios medio ambientales, de movilidad y de inclusión social.

ESPAÑA

En Europa podríamos referirnos al Acuerdo del Marco Europeo sobre Teletrabajo (16 de julio de 2002). Este es un documento basado en recomendaciones, consecuentemente, no vincula jurídicamente a las partes para garantizar derechos mínimos en él establecidos. Algunos aspectos de su contenido son muy amplios y ambiguos. Claramente es un acuerdo orientador para que cada Estado lo regule de acuerdo con sus propias normas laborales. Los Estados Miembros en general, y España en particular, no han desarrollado legislación específica sobre teletrabajo, sino que ha dejado a la Negociación Colectiva la iniciativa reguladora. En España, los convenios colectivos con cláusulas referidas al teletrabajo se han firmado, generalmente, en el ámbito empresarial, sin que se hayan elevado a nivel de sectores y mucho menos a nivel Estatal. Por ello cualquier empresa debía regirse por esta normativa laboral de negociación. (FABREGAT, A, 2018).

España no cuenta con un registro estadístico actualizado sobre la incidencia del teletrabajo, por lo tanto podría ser que las cifras respecto al total de la fuerza laboral oculten su verdadero volumen. Citamos a la más reciente realizada por la -INE, Encuesta del uso de TICS y comercio electrónico en las empresas- (2013) que revela que un 27% de las empresas posibilita a sus trabajadores realizar teletrabajo, mientras que en Europa este porcentaje es de un 35%. (INEC, 2013 citado por Sierra, E, 2012).

Del mismo modo, la Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, 2005, publicada en un informe de la OIT, 2016, revela que en España el porcentaje de teletrabajo ocasional es siempre mucho más elevado con 6.9%, que el del teletrabajo a tiempo completo con un total de 1.5%. (OIT, 2016).



Universidad de Cuenca

Como vemos, España no dispone de leyes especiales que regulen el teletrabajo, sin embargo en diversos decretos-ley se incluyen el mismo junto con un reconocimiento de los derechos y deberes de los teletrabajadores. Entre esta normativa, en primer lugar mencionaremos a la reforma del Real Decreto-Ley 3/2012, que nació con el objetivo de lograr una mayor flexibilidad para las empresas. Dicha Ley, intenta fomentar la contratación y nuevas formas de desarrollo de la actividad laboral con el fin de mejorar los problemas socio-económicos, se podría incluir en esta al teletrabajo dentro del artículo 6 regula el trabajo a distancia. (Decreto-ley 3-2012).

Por otra parte, el Decreto Legislativo 2/2015, aprueba la Ley de Estatuto de los trabajadores. En su artículo 13 se dispone de toda la normativa de los trabajadores a distancia equiparándolos con los trabajadores tradicionales. Define al trabajo a distancia como aquel en que el desempeño de la actividad laboral es realizado en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar escogido por éste, ajenos a las oficinas convencionales del empleador. Igualmente, reconoce los mismos derechos y obligaciones. (DL 2, 2015). Con relación a los accidentes, enfermedades profesionales y al derecho a la seguridad social, se establece que mediante el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre de la Ley General de la Seguridad Social, se incluye a la categoría de teletrabajadores otorgándoles los mismos beneficios y derechos que a sus homólogos de planta. (DL, 8, 2015, citado por FABREGAT, A, 2018).

De igual forma, España forma parte del Plan Concilia desde el 2005 por un Acuerdo celebrado entre el Consejo de Ministros. El objetivo se encamina a regular e impulsar el Teletrabajo en la Administración Pública, logrando alcanzar la armonía entre la vida laboral y familiar de sus empleados. Por el éxito que mostró dicho plan en fases iniciales, España establece La Orden Ministerial APU/1981/2006, que promueve la implantación del teletrabajo en el sector público mediante programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Esta orden señala que el



Universidad de Cuenca

teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial. El teletrabajo permite a un servidor del Estado laborar una parte de la jornada laboral en un lugar distinto de la Institución Pública, como por ejemplo desde su domicilio, gracias a la ayuda y manejo de las TICS, y siempre que el servicio que brinda lo permita. (APU/1981/2006 citado por Belzunegui, A, 2008).

ESTADOS UNIDOS

Estados Unidos dispone de un sitio web denominado: <http://www.telework.gov/index.asp> perteneciente al gobierno que está dedicado a temas relacionados con el teletrabajo. En 2010, el Congreso de Estados Unidos, expidió la ley de mejora del teletrabajo con el propósito de impulsar y regular esta tendencia en la administración pública. (ILO, 2016).

Un estudio efectuado K. Lister y T. Hamish (2011) en los Estados Unidos, reveló que “si todos los trabajadores de los Estados Unidos que realizan tareas susceptibles de prestarse al teletrabajo se acogieran al régimen a tiempo parcial, los beneficios potenciales para el conjunto de la economía ascenderían a \$645.000 millones de dólares de los Estados Unidos, excluyendo la atención médica, pues de considerar dicho monto el ahorro se incrementaría mayormente”. (K. Lister y T. Hamish, 2011, citado por ILO, 2016).

Por su lado, un análisis realizado por la GlobalWorkplaceAnalytics.com, (2016), demuestra un crecimiento del teletrabajo del 2005 al 2016 del 102.1% en EEUU, con un aumento mayor probablemente luego de la aprobación de Ley de Fomento del Teletrabajo en el sector público de 2010 conocida también como la “Telework Enhancement Act of 2010”. Exige que cada organismo del Poder Ejecutivo establezca una política propia que permita realizar teletrabajo al personal que reúne los requisitos para ello. (ILO, 2016). Cifras dadas por el Gobierno, destacaron que para el 2017, el 32%



Universidad de Cuenca

de los ciudadanos, es decir una tercera parte del total, trabaja 1,5 días a la semana con dicho modelo. (OIT, 2016).

Otros países

Mencionaremos brevemente lo que ocurre en otros países como Chile, en el cual, las estimaciones indican cifras altas de teletrabajadores, alrededor de 650.000 teletrabajadores en Chile en el 2005, es decir un 10,7% de los trabajadores asalariados. (ILO, 2016).

En el año 2001, fue implementada la modalidad a través de la Ley N° 19.759 modificatoria al Código de Trabajo, entendiéndose como todo tipo de trabajo que se desarrolla fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (Ley N° 19.759, 2001, citado por Dirección del Trabajo, 2011). En 2010 se presentó al Congreso Nacional el proyecto de ley “El contrato especial de trabajo a distancia”, que hasta el momento se encuentra aprobado en primer trámite y ha pasado a segundo debate. La normativa actual en relación al teletrabajo ha dificultado una mayor implementación, ya que, al no existir especificaciones en torno a los tipos de contratos, horas de trabajo, prevención de riesgos y accidentes laborales, delitos informáticos, entre otros aspectos, deja vulnerables a los teletrabajadores y a empleadores sin un marco de acción claro (Ibídem, 2011).

En el 2016, la publicación de la Ley N° 20.971-2016 de reajuste del sector público, facultó al Director Nacional del Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI) a relevar del control horario de la jornada de trabajo hasta el 10% de la dotación del personal de servicio de la organización para que este grupo pudiese realizar sus labores desde su hogar. De esta manera, se posibilitó que 17 funcionarios del INAPI comiencen a teletrabajar desde marzo del año 2017. (Soto Tomas, Vera Camilo, y otros, 2018).



Universidad de Cuenca

Por su parte, países como Brasil también cuentan con normativa sobre el teletrabajo a través de la reforma a la Ley Laboral, -1 de mayo de 1943-. En dicha ley se regula al teletrabajo a partir del Art. 75 en adelante dentro del capítulo II-A. En lo principal se regula como una forma de prestación de servicios en relación de dependencia y con utilización de las TICS, al igual que reconoce derechos y obligaciones como a cualquier otro empleado de planta de la empresa. (LEI N° 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017).

Perú reguló el tema a través de la Ley N° 30036 del 2013, que norma el teletrabajo para ser aplicado, tanto para el sector público como el privado. (L30036, 2013).

Por su lado, países con un alto desarrollo, como Japón revelan los más elevados índices de teletrabajo a nivel mundial, en el informe «Worldwide Mobile Worker 2007-2011 Forecast and Analysis, citado por la OIT, 2016, Japón contaba con un 53 por ciento de teletrabajadores en 2006, alrededor de 3,11 millones de teletrabajadores asalariados y 970 000 teletrabajadores independientes. Para el 2011 se preveía alcanzar el 80 por ciento de la fuerza laboral. (OIT, 2016).

Según el informe anual de 2009 del Programa de la Sociedad de la Información y el Conocimiento (PROSIC) de la Universidad de Costa Rica, el teletrabajo es un fenómeno que va en aumento tanto en América Latina, como en el Caribe. Países como Argentina, Chile, Colombia y Costa Rica están a la vanguardia tanto de la promoción, uso y desarrollo de marcos normativos y políticas públicas e incentivos, no obstante, el ritmo de crecimiento varía ampliamente en relación con cada Estado, su grado de desarrollo y sus políticas públicas. Lo que es cada día menos cuestionable es su paulatino incremento a futuro por su relación directa con la tecnología, al igual que, el interés Estatal cada vez mayor por su utilización, regulación, control y expansión con miras a gozar de sus múltiples beneficios



Universidad de Cuenca

de inclusión, productividad, medio ambientales y de movilidad, al igual que ir creando diversos medios para combatir sus posibles debilidades. (UNED, 2019).

4.4.- Empresas internacionales que aplican esta modalidad

Debido a las múltiples modalidades de trabajos y empleos a las que se aplica el término en general, a criterio de Messenger y Gschwind, citado por la OIT (2016), identificar y determinar la prevalencia del teletrabajo se vuelve algo muy complejo. Las diferentes fuentes gubernamentales de datos sobre dicha modalidad de trabajo son muchas veces confundidas con un trabajo a destajo, uno autónomo o uno realizado a domicilio. Se ha comprobado que algunos pueden considerar como teletrabajo los casos en los que un trabajador consulta o responde a sus correos electrónicos al volver a casa de la oficina o labores únicamente mediante el uso de las TICS en horas extra oficina. Todos estos datos, podrían ser incluidos dentro de las conclusiones estadísticas y lamentablemente solo nos aproximan a tener una idea de su verdadera y real prevalencia. (OIT, 2016).

Por citar algunos ejemplos, uno de los casos más exitosos de teletrabajo, es sin duda la Oficina de Patentes de Estados Unidos, que tiene a más de 6.300 empleados de los cuales 3.000 se encuentran teletrabajando cuatro o cinco días a la semana. Otras agencias Norteamericanas que han adoptado el teletrabajo son: El Departamento de Tesoro, Comisión Federal Reguladora de Energía, la Nasa, la Comisión de Valores y la Comisión de Comercio Internacional de Estados Unidos. (Boiarov, 2008).

Por su lado, a nivel mundial encontramos empresas como YPF, Telecom, Cisco, Byte Tech, Nestlé, Kingston y Nielsen que son partícipes de la modalidad en los diversos países en donde tienen sus plantas. Por ejemplo, en Argentina, YPF se adhirió en abril de 2008, en tanto Cisco y Telecom se adhirieron hacia fin de 2009, y Byte Tech y Nielsen lo hicieron a principio de 2011. Otro ejemplo es



Universidad de Cuenca

el caso de IBM en Austria, Hewlet Packard en Estados Unidos o Siemens en Alemania, entre cientos de ejemplos más. (Boiarov, 2008).

Finalmente, es interesante señalar que a simple vista pareciera que las grandes empresas son las más idóneas para el teletrabajo, sin embargo, una encuesta realizada en España para determinar el grado de su aceptabilidad demostró que, “las micro empresas (1-9 trabajadores) y las pequeñas (10-25 trabajadores) son las que más apuestan por esta modalidad, siendo una medida aplicada en el 48% y el 42% de los casos respectivamente, al contrario de los encuestados que pertenecen a empresas medianas (25-200 trabajadores) y grandes (más de 200), con porcentajes más bajos del 31% y el 39%, respectivamente, tienen la opción de teletrabajar”. (Comunidad Laboral Trabajando.com – Universia, 2016).



Cuadro # 51. Fuente: Comunidad Laboral Trabajando.com – Universia, 2016.

Por lo tanto, el teletrabajo no es una modalidad únicamente apta para empresas grandes, su manejo se relaciona más con empresas con mayores índices en dominio y utilización de las TICS. Su aún reducida aplicabilidad por parte de los Estados, no está ligado a este factor, al contrario, todos los datos



Universidad de Cuenca

obtenidos anteriormente, nos inclinan más a atribuir a otros relacionados con temas culturales, desarraigarse de visiones tradicionales, al problema de la brecha y el analfabetismo digital, al costo de su utilización y la falta de difusión y conocimiento, capacitación e incentivos por parte de los Estados, es decir, inexorablemente se ha demostrado que se requiere un verdadero compromiso Estatal que incentive y comprometa de igual forma al sector empresarial, si se apunta a alcanzar los resultados esperados.

Conclusiones y Recomendaciones

La evolución del hombre y del trabajo están íntimamente relacionados. Los múltiples cambios, avances tecnológicos y transformaciones han generado la implementación de nuevas leyes y normativas, entre estas aparece el teletrabajo como nueva modalidad laboral ligada al desarrollo tecnológico y de las TICS, como alternativa idónea frente a las crecientes exigencias de empleo del mundo moderno, permitiendo optimizar los recursos y generar mayores réditos económicos

Las nuevas Tecnologías, TICS, se están convirtiendo en pilar fundamental para miles de empresas que, cada vez, se ven obligadas a implementarlas, ofreciendo sus servicios de manera más competitiva, rápida, ágil y eficiente.

El teletrabajo es concebido como una nueva forma de organización laboral que rompe y traspasa las paredes físicas de la empresa, posibilita laborar desde cualquier lugar ajeno a las oficinas tradicionales del empleador, siempre gracias al uso de las TICS.



Universidad de Cuenca

El teletrabajo requiere elementos indispensables para su configuración: la prestación de servicios con uso de las TICS, la distancia, es decir que se labore en un lugar ajeno al del empleador; el pago de la remuneración por el cargo y la relación de dependencia.

Si bien la doctrina cita múltiples variables de teletrabajo en oficinas satélites, telecentros, call centers, oficinas en el extranjero, trabajo en el domicilio, trabajo desde el móvil o desde la computadora, a tiempo completo o parcial, éstas no son más que las diversas posibilidades de laborar fuera de la empresa mediante la utilización de las TICS, entendiendo que debe existir siempre en todas ellas, una relación de dependencia con el empleador para que se configure el teletrabajo, quedando excluido todo trabajo autónomo como el freelance.

Los beneficios del teletrabajo son múltiples. Los socioeconómicos ayudan a disminuir problemas de movilidad, transporte, reducción de la contaminación de gases (CO₂). Sirve como mecanismo de inclusión social, favoreciendo a grupos vulnerables de discapacitados o personas que cuidan de ellos y madres al cuidado de sus pequeños hijos.

Los beneficios para las empresas se evidencian en aumentos de la productividad, optimización de recursos, ahorros en indumentaria, electricidad y sus gastos derivados y posibilitan romper las barreras geográficas en la contratación de personal.

Para los trabajadores sus ventajas se dirigen a mejorar su calidad de vida, tener mayor autonomía, menos estrés, posibilitar mayor ahorro en gasolina y parqueaderos, mayor flexibilidad y organización del tiempo de trabajo. Del mismo modo, aumenta la productividad de los trabajadores y fomenta el empleo sobre todo a ciertas personas con limitaciones físicas que pueden armonizar mejor su vida laboral y familiar.



Universidad de Cuenca

En el teletrabajo también existen desventajas o como algunos lo llaman retos en su utilización, por ejemplo el individualismo, sedentarismo y aislamiento social, propio de las sociedades globalizadas, la falta de control sobre los empleados y el riesgo de que información importante sea filtrada.

El teletrabajo es una excelente opción para el mundo moderno, sin embargo, no es una modalidad para todos los empleos, ni para todas las personas, se requiere perfiles profesionales en condiciones de preparación óptima en el uso y manejo de las TICS, como a su vez, personas de suma confianza, con auto disciplina, control, motivación, ética y buenos hábitos de trabajo para que pueda dar resultados positivos.

En el Ecuador la normativa que regula el teletrabajo se estableció mediante dos Acuerdos Ministeriales. Se lo concibe como una modalidad reversible, no presencial, con utilización de las TICS y se reconocen dos formas, a tiempo permanente y parcial. Sus trabajadores conservan los mismos derechos y obligaciones de los trabajadores de planta y se hace hincapié en la prioridad de utilizar dicha alternativa a favor de los grupos vulnerables.

En el Ecuador el despliegue del teletrabajo aún es incipiente. Según los datos del Ministerio Laboral apenas están registrados 8.045 trabajadores y por las encuestas realizadas y la información obtenida se concluye que existe un amplio grado de desconocimiento del tema por parte de la ciudadanía. Las cifras son muy reducidas, más todavía si consideramos que en ellas también se incluyen contratos finalizados. Es indiscutible que en el Ecuador el teletrabajo no ha logrado alcanzar una buena acogida hasta el momento.

De las encuestas realizadas se observa que los teletrabajadores mayormente fluctúan entre las edades comprendidas de los 26 hasta los 55 años, con un porcentaje del 71%, correspondiéndole al sexo masculino el 62% y al femenino apenas un 38%.



Universidad de Cuenca

La brecha digital, los actualmente nulos incentivos y compromisos estatales, la falta de organismos encargados de su promoción y capacitación, la falta de conocimientos por parte de los empleadores y trabajadores y las concepciones tradicionales de las empresas, como la resistencia por parte de los directivos a mantener un horario fijo, ligado a una visión tradicional de un control absoluto de sus empleados, sumado a los problemas de analfabetismo digital y la brecha digital, son las que impiden que la aplicación del teletrabajo sea potenciada en el Ecuador y cumpla con los fines para los cuales fue creada.

En el plano internacional, Costa Rica y España son los países que están a la vanguardia respecto a dicha modalidad. Otros como Argentina, Colombia, Brasil, Chile Estados Unidos, no se quedan atrás. En todos estos, hay un mayor despliegue del teletrabajo acorde al desarrollo y utilización de las TICS y fundamentalmente su crecimiento y expansión se relaciona al mayor compromiso estatal de difusión, capacitación e incentivos.

El romper con los paradigmas tradicionales y culturales es todavía un problema latente en todos los países, incluso en los que más se ha desarrollado el teletrabajo. La aplicación del teletrabajo como alternativa laboral aumentará cuando las empresas y los trabajadores cambien sus concepciones y visiones culturales y sociales y se abran a los cambios que la tecnología y el uso de las TICS les ofrecen.

RECOMENDACIONES:

Si queremos llegar a obtener los fines y objetivos planteados es necesario buscar los mecanismos idóneos para su expansión. Entre estos, los Estados tienen la necesidad y obligación de intervenir mediante políticas públicas para fomentar la utilización, difusión y acceso a las TICS. Del mismo modo, los países deben dictar políticas de difusión, asesoría y capacitación tanto a las empresas como



Universidad de Cuenca

a los trabajadores y otorgar incentivos tributarios por lo menos en un inicio a los empresarios para que se atrevan a romper con los estereotipos y concepciones convencionales.

El Ecuador cuenta con normativa, sin embargo, hace falta que se cubran ciertos vacíos. Es necesario establecer correctamente como estarían regulados los sindicatos de teletrabajadores, que poseen por su naturaleza propia, características disímiles a los trabajadores convencionales. Analizar también más a fondo el tema de horas suplementarias y extraordinarias, que por ser una labor a distancia, corre riesgo de abuso y falta de control.

Considero que sería adecuado crear un organismo o institución propia que se encargue de fomentar, difundir, gestionar, velar, manejar e incentivar a las empresas, invitándolas y motivándoles a que apliquen esta nueva modalidad que permita ver los resultados directos de su implementación y manejo.

Para cumplir con su deber constitucional de protección social y tutela jurídica, el Ecuador tiene que continuar implementando políticas públicas para proveer y facilitar un mayor acceso a los medios de comunicación e información TICS y de esta forma coadyuvar al incremento del teletrabajo y brindar mejores y mayores posibilidades de inclusión laboral a grupos vulnerables.



Universidad de Cuenca

Bibliografía y Referencias.

Agudo Moreno, M.J. (2014). *“El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas”*. Cuadernos de Gestión de Información España.

Alonso, M, Vifre, E. (2002). *“Teletrabajo y Salud, un nuevo reto para la Psicología”*. UNED, España.

Ayala, E, 2002, *“ECUADOR: PATRIA DE TODOS La nación ecuatoriana, unidad en la diversidad”*, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito- Ecuador

Belzunegui Angel. (2008). *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*, disponible en www.dialnet.unirioja.es España.

Boiarov, S. (2008). *“Teletrabajo una herramienta de inclusión y productividad.”* Publicado en página web: <http://boiarov.com.ar/>. Buenos Aires-Argentina.



Universidad de Cuenca

Bonilla, y Romero y Garzón. (2014). *“El teletrabajo una precisión conceptual.”* Facultad de Enfermería. Especialización salud y seguridad en el trabajo, Bogotá, Colombia.

Boza, G. (2014). *“Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo”*. Revista de derecho Themis, 65, Sevilla, España.

Buelvas, Pemberty, Medina y Villa. (2017). *“El teletrabajo: una alternativa para las personas con discapacidad”*, disponible en <http://bdigital.ces.edu.co:8080/jspui/bitstream/10946/3007/1/Teletrabajo.pdf>

Bustamante, C. (2011). *“Manual de derecho laboral teoría y práctica”*. Editorial Jurídica Ecuador Quito-Ecuador.

Cabero, J. (2005). *“Cibersociedad y juventud: la cara oculta (buena) de la Luna, Un nuevo sujeto para la sociedad de la información”*. Disponible en <http://tecnologiaedu.us.es/bibliovir/pdf/ciberjuve.pdf>

Cabanellas, G. (1992). *“Compendio de derecho laboral”*. 3ar edición. Heliasta S.R.L. Buenos Aires Argentina.

Cabrejas, M. (2012). *“El teletrabajo.”* Fundación para la prevención de riesgos laborales, Madrid-España.

Camacho Peláez, R e Higueta López, D. (2013). *“Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético Pensamiento & Gestión”* pp. 87-118 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo>



Universidad de Cuenca

Casas, E. (2000). *“Las transformaciones del derecho del trabajo y su futuro previsible”*. Universidad de Salamanca, España.

Castillo, E. (2010). *“Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones”*. Fundación Universitaria Católica del Norte. Revista Virtual Universidad Católica del Norte.

Castro, Julio. (2016). *“Importancia de la tecnología en las empresas en crecimiento”* México, <https://blog.corponet.com.mx/importancia-de-la-tecnologia-en-las-empresas-en-crecimiento>

Cobo, Romani (2009). *“El concepto de tecnologías de la información”*. ZER, FLACSO, México.

Daccach, J. C. (s. f.). (2007). *“Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC)”*. disponible en de <http://www.gestiopolis.com/delta/term/TER434.html>

Da Silva. (2014) *“Flexibilidad y teletrabajo: un estudio bibliométrico sobre la producción científica”*. Brasil, disponible en <http://www.scielo.br/pdf/pci/v19n2/12.pdf>

Díazgranados, (2014). *“El teletrabajo.”* Disponible en http://www.urosario.edu.co/urosario_files/

Di Martino, V. (2001). *“The high road to teleworking”*. (Ginebra, OIT, 2001),

Engels, F. (1876). *“El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre”*. Revista Die Neue Zeit, Bd. Esta edición: Marxists Internet Archive, noviembre de 2000, Fuente: Biblioteca de Textos Marxistas.

Fernández, Oscar. (2006). *“¿Tercera Revolución Industrial? Reflexiones desde la lógica del “empirismo convencional”. Economía y Desarrollo”* [en línea] Disponible en:



Universidad de Cuenca

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425541310003> ISSN 0252-8584. [Fecha de consulta: 4 de febrero 2019].

Fillipi, J. L. (2009). Tesis, *“Método para la Integración de las TICS”*. Universidad Nacional de la Plata, La Plata, Argentina.

Forero, R. Á. (2016). *“El freelance como opción o imposición laboral. Obtenido de Dinero”*: <http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/el-freelance-como-opcion-o-imposicion-laboral-por-raulavila/231987>

Fabregat, Alex- (2018). *“Régimen jurídico laboral del teletrabajo en España”*. Repositorio.iuji.es, España.

Gaih, D. (2003). *“Trabajo decente. Concepto e indicadores”*. Revista internacional del trabajo. 122-2-, 125-160 ILO, Ginebra.

Gamonal Contreras, S. (2011). *“Fundamentos de Laboral”*. Legal Publishing, tercera edición, Santiago, Chile.

García Romero. Belén. (2012). *“El teletrabajo”*. Editorial Civitas, Madrid, España.

García Palomino, M. (2013). *“Guía de aplicación de la Norma OHSAS 18001:2007 para el teletrabajo en las organizaciones”*. <http://repository.unimilitar.edu.co:8080/handle/10654/10419> [11-3-2014]

Gareca, M.; Verdugo, R.; Briones, J. y Vera, A. (2007). Tesis, *“Salud ocupacional y Teletrabajo”*. Ciencia & Trabajo. Revista de Geografía Norte Grande, Bogotá, Colombia.



Universidad de Cuenca

González, M López. (2000). *“El teletrabajo y la privacidad del trabajador”*, comunicación a la ponencia temática III, del X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza.

González, Raquel. (2016). *“El freelance en el periodismo, un perfil en continuo cambio”*. Universidad de Valladolid, España.

Gray, M.; Hondson, N.; Gordon, G. (1995). *“El teletrabajo: Aspectos generales”*. Fundación Universidad-Empresa, Madrid.

González Suárez, Enrique. (2004). *“Conocimiento y evolución de la humanidad”*. Ciudad de La Habana, Cuba

Hormigos Ruiz, J. (2002). *“Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: El Teletrabajo.”* España. Revista Castellano- Manchega de Ciencias Sociales. Editorial Barataria, España.

Iglesias Leal, Ramiro- (2009). *“La teoría de la “selección natural de Darwin”*. CienciaUAT, vol. 4, núm. 1, julio-septiembre, 2009, pp. 26-27, Universidad Autónoma de Tamaulipas Ciudad Victoria, México Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441942917005>

Kurland N.B y D. E. Bailey. (1999). *“The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime”* en Organizational Dynamics vol. 28, págs. 53-68.

Lake, A (2008). *“The impact of e-Work and e-Commerce on transport, the environment and the economy”*.

In C. Jensen Butler, B. Sloth, M. Larsen, B. Madsen, & O. Nielsen (Eds.), Road Pricing, the Economy and the Environment. Springer. Litman, T. (2013).



Universidad de Cuenca

Lister, K y Hamish, T(2011). *“The state of telework in the U.S.: How individuals, business, and government benefit”*. (San Diego, California, Telework Research Network, junio de 2011).

López Ramírez, O.M. (2010). *“Teletrabajo a domicilio: Opción práctica para la gerencia moderna”*. San José, Costa Rica.

López, J. (2007). *“El teletrabajo como medida para la conciliación de trabajo y familia”*. Estudio de caso IBM, ponencia Santiago Chile.

Lovato, C. Simbaña, A, (2013). *“El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en el Ecuador”* Universidad Pontificia Salesiana del Ecuador, Guayaquil, Ecuador.

Llamosas, A. (2012). *“Las nuevas tecnologías de la información y comunicación y las relaciones laborales”*. Universidad de Deusto, España. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/>

Martínez Sánchez, R, 2012. “El teletrabajo como tendencia del mercado laboral”, en: Retos II(4), julio-diciembre, pp. 143-156. Quito: Editorial Abya-Yala/UPS.

Martínez, et al., (2006). *“Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa”*. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa.

Martínez, María. (2009), *“Constitucionalismo Moderno”*. Artículo Académico, España, disponible en: <file:///C:/Users/Maria%20de%20Luordes/Downloads/Dialnet-ConstitucionalismoModerno-3292068.pdf>

Martínez, J. (2013)- disponible en: <https://www.pymesyautonomos.com/management/la-peligrosa-soledad-del-teletrabajador>



Universidad de Cuenca

Míguez, Pablo. (2008). *“Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática.. Trabajo y Sociedad”*. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334683006>> ISSN

Moreno Roca, I. (2016). *“Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar” Ecuador-Teletrabaja: Un País a la Vanguardia del Teletrabajo en América Latina*”. <http://irismorenoroca.com/ecuadorteletrabaja-un-pais-a-la-vanguardia-del-teletrabajo-en-america-latina/>

Moreno, M.J.E.G. (2010). *“Productividad, competitividad y reducción de costos operativos organizacionales mediante el uso del modelo teletrabajo y la tele presencia en un mundo auto sostenible”*. [http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Moreno% 20Gualdron%20spanish.pdf](http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Moreno%20Gualdron%20spanish.pdf) [2-2-2014]

Montiel Torres, M. F. (2002). *“Cuadernos de Gestión Pública Local, ISEL, Diputación de Málaga”* Málaga.

Muñoz, M. (2010). *“Aspectos positivos y negativos del proceso de liberación de las telecomunicaciones. Análisis comparado de Estados Unidos Europa y América Latina. Situación del Ecuador”*.

Nicklin et al. (2016). *“Telecommuting: What? Why? When? and How?”* en J. Lee (ed.): The impact of ICT on work (Singapur, Springer Science+Business Media,

Nilles, J, (1973). *“European Community Telematics /Telework Forum. EEUU”*, citado por Lovato, Simbaña, 2013, Guayaquil-Ecuador.



Universidad de Cuenca

Núñez Leiva, J. Ignacio. (2015).” *Explorando el neoconstitucionalismo a partir de sus tesis principales: “Black holes & Revelations”*. Ius et Praxis [en línea] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19742266009>> ISSN 0717-2877. [Fecha de consulta: 19 de febrero de 2019]

Núñez, N, Quirós, A. (2017). “*Hacia la Sociedad de la Información y el Conocimiento: el teletrabajo en costa rica un estudio exploratorio sobre su implementación en el gran área metropolitana*. Costa Rica.

ONU Y OIT informe, Revista América Economía, página web: www.empleofuturo.com. “Los pros y los contras del Teletrabajo según La ONU y la OIT.” 2017. Quito- Ecuador. <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/en-ecuador-15-200-personas-aplican-el-teletrabajo>

Ortiz, F. (1995). “*El teletrabajo: Una sociedad laboral en la era de la tecnología*”. Madrid, Editorial McGraw Hill.

Osio Havriluk, Lubiz.(2010). “*El Teletrabajo: Una opción en la era digital*”. Observatorio Laboral Revista Venezolana [en línea] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219014912006>> ISSN 1856-9099. [Fecha de consulta: 13 de diciembre de 2018].

OIT. (2017). “*Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*” Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf



Universidad de Cuenca

OIT. (2011). *“Manual de buenas prácticas en teletrabajo”*. Primera edición-. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.

Prieto Sanchis, L. (2009). *“Justicia constitucional y derechos fundamentales”*. Editorial Trotta, España, 2da. Edición. **p. 16.**

Pacheco, M. (2010) *“Análisis sobre la aplicabilidad del teletrabajo en la legislación Laboral Ecuatoriana”*, Tesis. Cuenca. Ecuador.

Pacheco, L. (2012). *“Los elementos esenciales del contrato de trabajo”*. Revista de Derecho,

Palacios, M. (2017). *“El teletrabajo hacia una regulación garantista en el Ecuador”*, Universidad Simón Bolívar, Quito- Ecuador.

Palmar, María, Rita C. Quintero, Jorge Polo y Aleivi Pérez . (2010). *“La transformación del trabajo y el empleo: trabajadores en red, desempleados y trabajadores a tiempo flexible.”* Posted November by polusky in Uncategorized. Leave a Comment.

Pérez, M.P., Sánchez, A.M. y de Luis, A.M.C. (2011). *“Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company’s operations strategy”*y. Technovation, (22), 775- 783. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497201000694> [4-4-2014]

Prieto Sanchis, L, 2009, “Constitucionalismo de los derechos”, editorial trotta, España

Rangles, F. (2015). *“El teletrabajo como un contrato protegido por el derecho laboral”*. Tesis. Universidad San Francisco de Quito, Quito-Ecuador.



Universidad de Cuenca

Rodríguez, J, Sánchez, A. (2016). *“TICS y pobreza en América Latina ICTs and Poverty in Latin America TIC e pobreza na América Latina”*. Tesis. Reposotario Flacso, 2016, Ecuador.

Rosas, Maria Cristina. (2016). *“El analfabetismo digital. México: América Latina en movimiento online”*. 2012. Consultado el 17 de noviembre de 2016.

Schwab, K. (2016). *“The Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum, Geneva”*

Samaniego, Narda. (2018). *“El teletrabajo en el Ecuador”*. Tesis de Magíster en Derecho Laboral. Universidad Autónoma de los Andes, Santo Domingo, Ecuador.

Salazar, Cristian. (2007). *“Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad”* Revista Internacional de Sostenibilidad, tecnología y Humanismo, N2, Chile. Recuperado a partir de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Silva, H.; Tobar, R.; Castillo, V. (2009). *“Análisis de normas constitucionales, relacionadas con el derecho laboral ecuatoriano”*. Tesis. Universidad Técnica Particular de Loja, Loja. Ecuador.

Sierra Benítez, E. M. (2013). *“El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”*. Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo, España.

Sierra Benítez, E. M. (2013). *“La nueva regulación del trabajo a distancia”*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, v. 1, n. 1 ADAPT University Press, **p. 17**. España.

Solano, M. (2017). Tesis, *“El teletrabajo como nueva modalidad de trabajo en el Ecuador”*. Tesis.Universidad Estatal de Bolívar. Guaranda-Ecuador.



Universidad de Cuenca

Soto Tomás, Vera Camilo, y otros. (2018). *“Teletrabajo en el Estado de Chile: Efectos y desafíos para su diseño e implementación”*. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas Universidad de Chile, Chile.

Tenorio, M. (2016). *“Adición de un nuevo capítulo XII referente al contrato de teletrabajo, al título II del Código de trabajo, Ley N 2, de 23 de agosto de 1943 y sus reformas”*, Informe Jurídico, Costa Rica,

Terceiro, J.B. (1996). *“Sociedad Digital. Del homo sapiens al homo digitalis.”* Alianza Editorial, S.A., Madrid, España.

Thibault Arandaa, X. (1998). *“Aspectos jurídicos del teletrabajo”*. Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. España disponible en: <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/teletrabajo.asp>.

Tomei, M. (1999). *“El trabajo a domicilio en los países seleccionados de América Latina: una visión comparativa”*. Documento de discusión 29, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra,

Torrent y Ficapal. (2009). *“TIC, Conocimiento, redes y trabajo”*. Primera edición. Editorial, UOC, Barcelona, España.

UNESCO. (2005). *“Hacia las sociedades del conocimiento”*. Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7 Place de Fontenoy; 75732 París 07 SP, <http://www.unesco.org/publications>

Universidad de Costa Rica. (2009). *“El teletrabajo en Costa Rica”*. En Hacia la Sociedad de la Información y el Conocimiento en Costa Rica, Programa de la Sociedad de la Información y el Conocimiento (PROSIC), San José de Costa Rica.



Universidad de Cuenca

UNESCO. (2017). *“Sociedad digital: brechas y retos para la inclusión digital en América Latina y el Caribe”*. Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Montevideo.

Ushakova, Tatsiana, et al. (2015). *“El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”*, Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO Volumen 3, núm. 4, Italia

VanLier, T, de Witte, A., y Macharis, C. (2012). *“The impact of telework on transport externalities: the case of Brussels Capital Region”*. P@rocedia-Social and Behavioral Sciences, 54, 240–

Verano D, Suárez y otros. (2014). *“El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades”*. Investigaciones Europeas de dirección y economía de empresas, España.

Volpato, S. (2016). Tesis, *“El derecho a la intimidad y las nuevas tecnologías de información”*. Tesis. Universidad de Investigación de Sevilla, España. <http://works.nug.com/blog/infographic-the-world-of-telecommuting>

Yáñez, C. 2007. *“Teletrabajo aumenta en el país: Tecnología Permite el Crecimiento de la Labor Remota en Chile”*. Chile, Fuente: www.cienciaytrabajo.cl

Zamora, Guillermo. (2016). *“Teletrabajo, opinión y análisis en la legislación Argentina”*. Juris Revista indexada, Argentina.

Legales

Constitución de la República de Ecuador. (2018). Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador.



Universidad de Cuenca

Acuerdo Ministerial No MDT190. (2016). Teletrabajo-Ecuador, Quito, Ecuador

Acuerdo Ministerial No MDT002-A. (2018)- Quito- Ecuador

Acuerdo Ministerial No MDT002-B. (2018). Quito- Ecuador

Acuerdo Ministerial No MDT-001^a. (2018) Quito- Ecuador

Acuerdo Ministerial MDT OO90-A. (2017). Quito- Ecuador

Acuerdo Ministerial No MDT 0108, 2007, Colombia

Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017, Ecuador

Ley No 3499. (2010).

Código de Trabajo, CT-.(2018). Corporación de estudios y publicaciones, Quito-Ecuador.

LEI N° 13.467, DE 13 DE JULIO DE 2017.

Ley 177, OIT

ONU. (2008). “*Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*”. Recuperado a partir de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Organización de los Estados Americanos, o Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999).

Ley 1221 del teletrabajo del 2008 y el decreto 884 del 2012.

Proyecto teletrabajo Ecuador, MDT,2015, Leonardo Berrezueta C, Quito-Ecuador

Periodísticas



Universidad de Cuenca

Revista jurídica online, disponible en http://www.revistajuridicaonline.com/wp-content/uploads/2010/11/28_149a166_aspectos_positivos.pdf

Banco Mundial. (2016). disponible en <https://datos.bancomundial.org/indicador/>

Club de investigación Tecnológica. (2013). *“Teletrabajo: Medio ambiente, económica y calidad de vida”*. Editado y publicado por el Club de Investigación Tecnológica: San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. (2016). http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/TIC/2016/170125.Presentacion_Tics_2016.pdf

Entrevista Ex Ministro de Trabajo Leonardo Berrezueta, enero de 2019, Cuenca- Ecuador.

Diario el Universo,com, (2018).

Sistema Único de Trabajo, SUT, (2019). Ministerio de Trabajo Ecuador

INTERNET:

Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, ENEMDU, 2016-18, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas>

Instituto Nacional de estadísticas y Censos, 2016-2018, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas>

Ministerio de Telecomunicaciones, MINTEL, 2018, <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2019/05/libro-blanco-de-la-sociedad-de-la-informacion-y-del-conocimiento..pdf>

<https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/>

<https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>



Universidad de Cuenca

<https://www.itu.int/es/ITU-D/Statistics/Pages/default.aspx>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main_Page

<https://www.trabajando.es/contenido/noticia/1481797688/Las-microempresas-apuestan-por-el-teletrabajo.html>

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Internacional telework academy, El teletrabajo en Costa Rica, disponible en

http://www.asamblea.go.cr/ga/pro_des/El%20Teletrabajo%20en%20costa%20Rica.pdf

Ministerio de trabajo Colombia, 2018 disponible en: www.teletrabajo.gov.com

<https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

<http://comunidadlaboraltrabajando.com>,

<http://teletrabajo.gov.co>, 2018

www.rebestb.es/personal/lssanz/tt/tt_quees.htm 09/12/2002

<http://www.huelladelasciudades>

<http://globalworkplaceanalytics.com>

Centro Internacional de desarrollo del teletrabajo CIDTT, 2017

Ministerio de Salud Pública, 2019,

Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS, 2019



Universidad de Cuenca

https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Teletrabajo_calidad_de_vida_economia_y_medio_ambiente.pdf