

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO**

**Colegio de Jurisprudencia**

**El Teletrabajo como un Contrato Protegido por el Derecho  
Laboral**

**Fausto Alejandro Rangles Zúñiga**

**José Javier Irigoyen Arboleda, Abogado, Director  
de Tesis**

Tesis de grado presentada como requisito  
para la obtención del título de Abogado

Quito, diciembre de 2015

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Colegio de Jurisprudencia

HOJA DE APROBACIÓN DE TESIS

"El teletrabajo como un Contrato Protegido por el Derecho laboral"

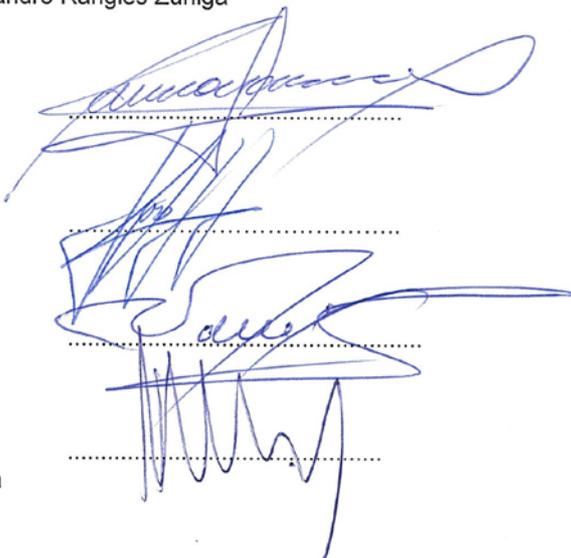
Fausto Alejandro Rangles Zúñiga

Dr. Fabián Jaramillo  
Presidente del tribunal

Dr. José Javier Irigoyen Arboleda  
Informante del ensayo jurídico

Dr. Jorge Vásquez  
Informante del ensayo jurídico

Dr. Farith Simon  
Decano del Colegio de Jurisprudencia



Quito, diciembre del 2015

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO  
EVALUACION DE DIRECTOR / TRABAJO ESCRITO TESINA

TESINA/TITULO: El Teletrabajo como un contrato protegido por el Derecho Laboral

ALUMNO: Fausto Alejandro Rangles Zúñiga

EVALUACIÓN:

a) Importancia del problema presentado.

El tema presentado por el estudiante es de relevancia primordial dentro del Derecho Laboral ya que, en la actualidad el tipo de trabajo, es decir el teletrabajo, que el alumno pretende regular es prevalente tanto en la sociedad ecuatoriana como de manera universal; por lo que intentar brindar soluciones a esta problemática supone una empresa de sustancial importancia, más aún cuando la ciencia jurídica, en materia laboral, aún no ha prestado soluciones concluyentes y generalmente aceptadas sobre la forma en que tendrá que normarse el teletrabajo.

b) Trascendencia de la hipótesis planteada por el investigador.

El hecho de que el teletrabajo aún no se encuentre claramente regulado y que se generen disposiciones que permitan la aplicación del ordenamiento jurídico a esta realidad poco estudiada, sin duda alguna supone un aporte sustancial al desarrollo del Derecho del Trabajo.

c) Suficiencia y pertinencia de los documentos y materiales empleados.

Aunque estamos ante un tema escasamente estudiado, puede decirse que el alumno ha hecho una investigación profunda y abundante de los principales temas que se han discutido alrededor del teletrabajo. Incluso a momentos, refiriéndose a aquello que se ha conceptualizado en este punto dentro de otras ciencias, por lo que los materiales utilizados son adecuados y tienen clara relación con el tema que se ha discutido.

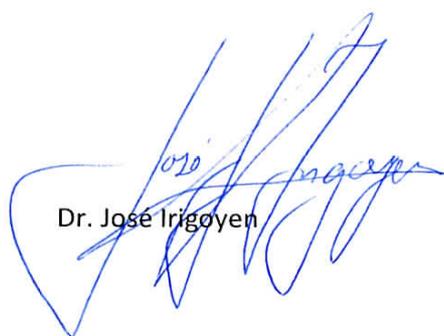
d) Contenido argumentativo de la investigación (la justificación de la hipótesis planteada).

El desarrollo de los argumentos del estudiante ha llegado a un nivel de prolijidad muy interesante, habiendo determinado de manera bastante diáfana hasta qué punto se ha regulado el Derecho del Trabajo en el Ecuador y luego, cómo se podría ampliar el régimen aplicable en este tema, todo lo cual se encuentra plenamente fundado con una coherencia que en muchos pasajes de la investigación es incluso exquisita.

e) Cumplimiento de las tareas encomendadas a lo largo de la investigación.

Es digno de encomio el trabajo que ha realizado el estudiante, y la evolución que ha tenido durante la elaboración de este trabajo, que si bien comenzó como una sencilla investigación sobre el tema, finalmente ha llegado a ser una obra que presenta un estudio bastante completo e interesante sobre el tópico. El alumno ha cumplido de manera absolutamente satisfactoria todas las tareas que se le han encargado para la realización del trabajo, e incluso ha superado cualquier expectativa.

FIRMA DIRECTOR:



Dr. José Irigoyen

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

-----

Nombre: Fausto Alejandro Rangles Zúñiga

Código: 00101246

C. I.: 1715481923

Fecha: Quito, diciembre de 2015

## **RESUMEN**

El presente trabajo es un estudio analítico y comparativo entre el régimen del contrato laboral vigente en el Ecuador y el contrato de teletrabajo que busca resolver el problema jurídico de determinar si la relación laboral de teletrabajo configurada como contrato laboral puede estar sujeta a las normas generales de los contratos y/o las normas específicas del contrato a domicilio contempladas en el Código de Trabajo ecuatoriano. Al no estar reconocida la figura de teletrabajo por la legislación laboral ecuatoriana, el trabajo se divide en tres diferentes capítulos que buscan solucionar el problema jurídico antes mencionado. El primer capítulo realiza un análisis respecto del régimen general contractual laboral vigente. En este se exponen todas las características, elementos y demás temas relevantes al régimen contractual laboral, sirviendo como trasfondo del análisis comparativo antes mencionado. Posteriormente el segundo capítulo hace una descripción y análisis sobre la figura del teletrabajo, así como de sus características y elementos propios que le convierten en una figura distinta y única. Finalmente el tercer capítulo se divide en dos, primeramente hace un análisis sobre el trabajo a domicilio (modalidad que si está regulada por la legislación laboral ecuatoriana) para posteriormente pasar a compararla con el teletrabajo. Producto de esta comparación se busca determinar si es jurídicamente posible regular un contrato de teletrabajo utilizando las normas que regulan los contratos en el régimen laboral.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo a distancia, contrato, laboral, regulación.

## ABSTRACT

The following paper is an analytical and comparative essay between the work contract regime in Ecuador and the telecommuting contract. The purpose of the comparison and analysis of these two concepts is to find the solution to the juridical conflict of determining if the telecommuting contract can be regulated by the Ecuadorian labor legislation. Based on the fact that telecommuting has not yet been recognized by the Ecuadorian legislation, this essay has divided the analysis in three different chapters that intend to solve the juridical problem mentioned before. The first chapter analyses the Ecuadorian general contractual regime, including its main characteristics, elements and other important aspects. This chapter will serve mainly as a general background for the comparisons that take place on the next chapters. The second and longest chapter makes a complete description of the entire concept of telecommuting, including its main characteristics and elements that make it so unique and different. Finally, the third and last chapter is divided in two; it first makes a thorough analysis about home work (which is a class of work that is regulated by the Ecuadorian labor legislation) and then on its second part, it analyses and compares it with telecommuting. After this comparison this essay will try to solve if it is lawfully possible to regulate a telecommuting contract using only the labor legislation for home work and general work contracts.

Key words: telecommuting, home work, contract, labor law.

## Tabla de contenido

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>10</b>
<b>1. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ECUADOR .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. Naturaleza y concepto del contrato de trabajo .....</b>	<b>19</b>
<b>1.2. Elementos de la relación laboral .....</b>	<b>24</b>
1.2.1. Prestación de servicios lícitos y personales .....	28
1.2.2. Dependencia .....	30
1.2.3. Remuneración .....	39
<b>2. EL TELETRABAJO .....</b>	<b>46</b>
<b>2.1. Breve historia del teletrabajo.....</b>	<b>47</b>
<b>2.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo.....</b>	<b>53</b>
<b>2.3. Definición y noción general.....</b>	<b>66</b>
2.3.1. Naturaleza del teletrabajo.....	72
2.3.2. Características principales del teletrabajo.....	77
2.3.2.1. La lejanía.....	79
2.3.2.2. Organización del trabajo .....	82
2.3.2.3 La habitualidad.....	86
<b>2.4 Clases o formas de teletrabajo .....</b>	<b>87</b>
2.4.1 Respecto a la conectividad .....	88
2.4.1.1 Teletrabajo “off-line” .....	88
2.4.1.2 Teletrabajo “on-line” .....	90
2.4.2 Respecto al lugar de trabajo.....	96
<b>2.5 El contrato de teletrabajo .....</b>	<b>101</b>
2.5.1 Dependencia.....	102
2.5.1.1. La dependencia según el tipo de conexión:.....	104
2.5.1.2. La dependencia según el lugar de la prestación del servicio:.....	107
2.5.1.3 Límites de la teledependencia.....	110
2.5.2 Remuneración (la valoración por objetivos y no por horarios) .....	112
2.5.3 El lugar de la prestación de los servicios.....	115
2.5.4 La descripción completa y detallada de la tarea a realizar. ....	116
2.5.5 La determinación de la propiedad de los equipos o herramientas a utilizar en los servicios. ....	117
<b>3. TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO .....</b>	<b>120</b>
<b>3.1. Breve historia del trabajo a domicilio.....</b>	<b>120</b>
<b>3.2 Definición y noción general del trabajo a domicilio .....</b>	<b>125</b>
<b>3.3. El contrato de trabajo a domicilio .....</b>	<b>129</b>
3.3.1. Elementos generales del contrato de trabajo a domicilio .....	131
3.3.1.1. Prestación de servicios lícitos y personales.....	132
3.3.1.2. Dependencia.....	133
3.3.1.3. Remuneración.....	140
3.3.2 Elementos específicos al trabajo a domicilio.....	142
3.3.2.1. La ajenidad .....	143
3.3.2.2. La habitualidad.....	145
<b>3.4. Inserción y regulación del contrato de teletrabajo en el régimen contractual laboral .....</b>	<b>146</b>
3.4.1. Prestación de servicios lícitos y personales .....	148
3.4.1.1 El lugar donde se presta el servicio.....	149
3.4.1.2 La herramienta con el cual se presta el servicio.....	150
3.4.2. Dependencia .....	152

3.4.3. Remuneración .....	157
3.4.4. La ajenidad en el teletrabajo.....	159
3.4.5. La habitualidad en el teletrabajo .....	160
<b>3.5. Posible regulación para el teletrabajo.....</b>	<b>162</b>
<b>4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>174</b>
<b>5. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>178</b>

## **INTRODUCCION**

La legislación laboral ecuatoriana está regulada por el Código de Trabajo, código que data del año 1938 aproximadamente. Dentro de éste se regula la relación que existe entre un trabajador y un empleador en cada uno de sus aspectos y en cada una de sus formas. Estas relaciones que regula el Código de Trabajo están contenidas en figuras contractuales que han sido denominadas como modalidades de trabajo. Cada una de estas modalidades contiene su propia particularidad o característica única que la diferencia de las demás, razón por la cual merece estar contenida dentro de un contrato especial o particular. Existen relaciones que fácilmente podrían ser confundidas con relaciones laborales pero por el contrario pertenecen a otra rama del Derecho, típicamente a la civil. Es por esta razón que para que una relación pueda ser considerada como laboral y por tanto regirse bajo la normativa del Código de Trabajo debe cumplir o debe configurar con ciertos elementos básicos.

Una vez dicho esto, existe una modalidad de trabajo denominada teletrabajo, que al igual que las antes mencionadas posee características distintas por lo que debe sin lugar a duda ser regulada por un contrato de trabajo especial. Lastimosamente esta modalidad no ha sido aún reconocida por nuestra legislación, a pesar de existir como una relación que se da de hecho en nuestro país. El teletrabajo al igual que la mayoría de modalidades de trabajo contiene peculiaridades que la distinguen de las demás modalidades, ésta en particular tiene dos. Primeramente el teletrabajo no se lleva a cabo en el lugar habitual de trabajo es decir en las instalaciones físicas de la empresa para la cual se prestará el servicio y, admite, sin que esto se entienda por obligatorio, la utilización de las denominadas Tecnologías de la Información y la Comunicación tanto

como medio para la prestación del servicio como también para ser el mecanismo de control por parte del empleador hacia sus trabajadores.

Surge así, un conflicto jurídico que merece una solución, ya que el derecho ecuatoriano no puede continuar ignorando una relación entre sujetos de derecho que evidentemente contiene potenciales consecuencias jurídicas que pudieren derivar de ella. Por tanto, a la luz del Código de Trabajo vigente, el presente trabajo busca determinar si las normas actuales sobre los requisitos del contrato de trabajo laboral y del trabajo a domicilio son suficientes para poder regular un contrato de teletrabajo dada su naturaleza única; y, en el caso de que no, qué modificación se le debe hacer al Código de Trabajo para que pueda regular un contrato con la relación antes mencionada.

Al ser una figura que trae consigo características nuevas y que evidentemente no han sido aún reconocidas por el Código de Trabajo, la hipótesis al problema jurídico es que tal como se encuentran las normas en el Código, éstas no son lo suficientemente amplias como para regular este tipo de contrato. Ahora, para lograr resolver el problema jurídico el presente trabajo realizará un análisis basado en tres capítulos principales, los mismos que al final arrojarán una respuesta a manera de conclusión. Dichos capítulos que se plantean a continuación se desarrollan de forma que se torne mucho más fácil el alcanzar una conclusión y respuesta al problema jurídico antes planteado. El primer capítulo hace un análisis con respecto al funcionamiento del contrato laboral en general, que es, sin lugar a duda el terreno sobre el cual se asienta cualquier tipo de contrato de naturaleza laboral. Es de vital importancia comprender el contrato de trabajo y todos sus diferentes elementos, características y peculiaridades para poder utilizarlo como telón de fondo con el que se comparará a la nueva figura del teletrabajo.

Una vez que se ha dejado aclarado y analizado al régimen general del contrato de trabajo, el segundo capítulo introducirá la figura del teletrabajo y se la analizará en todas sus dimensiones. Incluyendo el aspecto tecnológico ya que

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación se implantan en todos los ámbitos, afectando de forma especial al mercado de trabajo. La incorporación de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) va a producir cambios en la sociedad, en el trabajo y en los hábitos de vida [...].<sup>1</sup>

Este segundo capítulo busca crear un entendimiento lo más completo posible del teletrabajo y que por tanto se torne mucho más fácil contrastarla e insertarla en la legislación laboral ecuatoriana. Finalmente, en el tercer y último capítulo el teletrabajo será comparado con la figura laboral más semejante que si se encuentra regulada por el Código de Trabajo vigente: el trabajo a domicilio. Al comparar el teletrabajo tanto con las normas generales del contrato de trabajo, como con las normas específicas al contrato de trabajo a domicilio, el análisis arrojará una respuesta al problema jurídico planteado.

El presente trabajo busca entonces como objetivo principal dar una salida al problema jurídico planteado, basándose en el análisis antes mencionado y acorde a la legislación laboral vigente. Al ser el teletrabajo una figura desconocida dentro de nuestra legislación, pero que ya ha sido reconocida en otras legislaciones, el análisis de la misma tendrá como fuentes de comparación a la doctrina y normativa extranjera. De ésta manera se da comienzo al análisis del primer capítulo que como se dijo anteriormente va a ser la base o el trasfondo sobre el cual se van a desarrollar los demás capítulos.

---

<sup>1</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Sevilla: Junta De Andalucía. Consejo Económico Y Social De Andalucía, 2011. Pg. 23.

## 1. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ECUADOR

El capítulo que a continuación se analiza, busca dejar sentado las bases jurídicas del funcionamiento del contrato de trabajo en la legislación ecuatoriana vigente. De la delimitación de estas bases, se podrá consolidar el marco jurídico dentro del cual se deberá enmarcar al contrato de teletrabajo, figura que posteriormente será sujeto de análisis. Las bases jurídicas sentadas en este capítulo serán las mismas sobre las cuales se sientan los análisis de los subsiguientes capítulos, así como también una parte muy importante de la solución del problema jurídico a resolver.

Analizar el tema que nos ocupa, presupone una breve e inevitable referencia al trabajo, las relaciones laborales y el Derecho Laboral. A continuación se hace un breve recuento histórico del Derecho de Trabajo para lograr entender las bases de las figuras jurídico-laborales que se tratarán en el transcurso del presente trabajo. Así, viéndolo desde su inicio, el trabajo, entendido en su estricto sentido como el “[o]cuparse en cualquier actividad física o intelectual”<sup>2</sup>, ha existido desde que el ser humano habitó la tierra. Al ser dotado con inteligencia avanzada, una característica que lo separa del resto de animales, el ser humano fue desarrollando creativa y disciplinadamente técnicas y herramientas cada vez más avanzadas. Estas le permitían además de satisfacer sus necesidades esenciales, ser superior a los demás grupos humanos. Poco a poco la población humana fue creciendo y pasó de ser una especie nómada a una especie sedentaria en la que se desarrollaron nuevos tipos de actividades y trabajos.<sup>3</sup>

El sedentarismo ocasionó eventualmente el comienzo de la pugna por territorios, derivando finalmente en el esclavismo de los pueblos conquistados y la creación de clases sociales. La esclavitud entonces se fue proliferando de manera generalizada

---

<sup>2</sup>"Trabajar." *Real Academia Española*. RAE. Web. 22 Sept. 2014. <<http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>>.

<sup>3</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Quito: Librería Jurídica Cevallos, 2004. Pg. 16

convirtiéndose en un verdadero comercio que tenía por objeto la explotación de la fuerza de trabajo del ser humano, por parte del mismo ser humano. El esclavo pasó a ser, dentro de las grandes ciudades, la última y la peor clase social en la que alguien se podía encontrar<sup>4</sup>. “El esclavo era una cosa (res), y como tal lo era susceptible de dominio, de usufructo y de uso,...Una relación jurídica entre el amo y el esclavo era jurídicamente imposible [...]”<sup>5</sup>. Sin embargo con el pasar del tiempo las clases sociales dieron paso a que existan también otras formas de trabajo.

En ciudades como Roma por ejemplo, existían en un principio dos clases sociales muy marcadas. Por un lado estaban los aristocráticos o patricios, quienes descendían de los fundadores de Roma. Por otro lado se encontraban los plebeyos, quienes por su condición no podían participar de actividades políticas, por lo que el trabajo del plebeyo en Roma era principalmente artesanal, productivo y de comercio.<sup>6</sup> Con la evolución de la civilización Romana, la conquista de nuevos pueblos y la expansión de su territorio, fueron los esclavos los que con su fuerza de trabajo labraban la tierra y construyeron los grandes monumentos y estructuras que permanecen hasta la actualidad. Al contar con los esclavos para realizar este tipo de trabajos, los romanos tuvieron la oportunidad de dedicarse a otras actividades como las ciencias y a la guerra<sup>7</sup>.

Paralelamente los artesanos fueron creando y evolucionando en diferentes gremios organizados por cada una de sus habilidades y actividades de la época. Estas organizaciones conformadas por plebeyos fueron creciendo en número y en especialidad, logrando que se expida la famosa Ley de las XII Tablas, la misma que

---

<sup>4</sup>Ibíd.

<sup>5</sup>Juan RAMIREZ MARTINEZ, y Jesús GARCIA ORTEGA. *Curso De Derecho Del Trabajo: Fuentes, Derecho Sindical, Contrato De Trabajo, Seguridad Social, Proceso Laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2004. Pg.87

<sup>6</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 21

<sup>7</sup>Ibíd.

reconoció los derechos y obligaciones de los denominados “Colegios”. Con el pasar del tiempo los colegios sobrevivieron a varios emperadores quienes los influenciaron de una u otra manera, pero que no lograron detener su inminente crecimiento y desarrollo. Fue tal la evolución de los colegios que durante la época de la República Romana algunos de ellos incluso llegaron a admitir esclavos dentro de su organización, lo que causó rechazo por cierto sector de la población romana.<sup>8</sup>

Para el siglo IV después de Cristo y con la decadencia del Imperio Romano, el trabajo que realizaban los esclavos se vio indudablemente disminuido por lo que muchos obtuvieron su libertad. Esto dio paso a que aparecieran los colonos, los mismos que se trasladaron al campo para dedicarse a la agricultura. Para ese momento, en Roma existían hombres: libres, libertos y esclavos; los colonos pertenecían al primer grupo aunque su condición los mantenía atados a la tierra en la que trabajaban. A pesar de ésta condición, se les reconocía ciertos derechos como a hombres libres por lo que en la actualidad se los considera que fueron un intermedio entre el hombre libre y el esclavo. Los colonos serían los que posteriormente pasarían a ser los denominados “siervos” de la edad media<sup>9</sup>.

Con la paulatina decadencia del Imperio Romano, la región se vio inmersa en una época de la historia denominada como la Edad Media. Debido a la influencia de la religión, el trabajo se vio directamente afectado por el sistema feudal implantado. Sistema en el cual el amo y dueño de tierras entregaba pedazos o parcelas del mismo a los denominados siervos, quienes estaban encargados de labrarla. “[...] todas las clases de la población, desde el Emperador, que no tenía más rentas que las de sus tierras, hasta el más humilde de sus siervos, vivían directa o indirectamente de los productos del

---

<sup>8</sup>Id., Pg. 23

<sup>9</sup>Ibíd.

suelo.”<sup>10</sup> Sin embargo, en las ciudades medievales se fue desarrollando el comercio y la manufactura de productos de la mano de los artesanos, quienes evolucionaron de tal manera hasta llegar a formar gremios de comerciantes. Gradualmente estos gremios se convirtieron en una manera de escapar del sistema feudal impuesto en los campos para aquellos que tenían algún afán de superación.<sup>11</sup>

Con el pasar de los años los pequeños talleres gremiales se fueron convirtiendo en pequeñas fábricas gracias a la industrialización que tuvo Europa. Las pequeñas fábricas producían paralelamente al crecimiento del comercio y a la velocidad que les permitía la tecnología de la época. Fue precisamente el cambio de mentalidad en las personas conjugado con el descubrimiento e invención de nuevas técnicas y herramientas las que fueron sistematizando el trabajo. Creció el comercio y la forma en la que se había visto al trabajo fue completamente modificada desde ese momento en adelante, había comenzado la Revolución Industrial.<sup>12</sup> Esta época de la historia será analizada más a profundidad cuando se trate el trabajo a domicilio, ya que fue durante aquella poca en la que esta figura jurídica laboral tuvo su apogeo. Sin contar que para un grupo de autores, el Derecho Laboral tiene su origen en la Revolución Industrial, ya que antes de esta revolución el trabajo y el capital convergían en una misma persona (artesano), pero luego de la misma fueron separados. De esta manera el trabajador y su fuerza de trabajo eran autónomos pero eran puestos al servicio de los medios de producción que ahora pertenecían a un empresario.<sup>13</sup> En otras palabras esta época no solo fue una época de la

---

<sup>10</sup>Efrén DACRUZ. *Introducción Al Derecho Del Trabajo: Concepto E Historia Del Derecho Del Trabajo, La Empresa, El Sindicato...* Madrid: Tecnos, 1999. Pg. 58

<sup>11</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 24

<sup>12</sup>Id., Pg. 27

<sup>13</sup>Juan RAMIREZ MARTINEZ, y Jesús, GARCIA ORTEGA. *Curso De Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg.23

historia en la que se tuvo grandes avances tecnológicos, sino que también nacieron nuevas relaciones entre sujetos del derecho que debían ser reguladas de alguna manera.

Dicho esto se podría concluir que el Derecho del Trabajo, es bastante nuevo ya que si bien es cierto que el trabajo ha existido desde siempre, la regulación a las relaciones laborales se empieza a ver desde el siglo XIX. En la actualidad el Derecho Laboral se encuentra regulado en la mayoría, por no decir en todos los países alrededor del mundo, y sigue siendo un derecho social que va avanzando de acuerdo a como va desarrollando la sociedad a la que regula. Este brevísimo recuento de la historia del trabajo y del Derecho que lo regula se lo ha hecho con el propósito de comprender la evolución tanto de la sociedad como del Derecho Laboral. El presente trabajo topa la relación laboral tecnológicamente más avanzada que existe en la actualidad por lo que es importante conocer la historia de las relaciones laborales ya que son la base de las relaciones laborales actuales. Una vez realizado este breve recuento histórico, el siguiente paso en el entendimiento del Derecho Laboral es lograr una definición que permita el desarrollo del presente capítulo.

El Derecho Laboral ha sido definido incontables veces por cada uno de los tratadistas de esta rama del derecho, enfocándolo desde un ángulo distinto, por lo que jamás habrá una sola definición con la que todos concuerden. Por tanto, a continuación algunas definiciones de algunos tratadistas. El maestro Mario de la Cueva por ejemplo, se refiere al Derecho de Trabajo de la siguiente manera:

..., el derecho de trabajo ha devenido un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana. Pero esta unidad no ha de exagerarse al extremo de ignorar la presencia de grupos de normas e instituciones que aun teniendo el mismo fundamento e idéntica finalidad muestran caracteres secundarios diversos...La parte nuclear del

derecho del trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador;...<sup>14</sup>

Si bien esta definición resulta un tanto influenciada por ideas bastante sociales, finalmente logra ensayar una breve pero concisa y precisa definición de lo que es el derecho de trabajo. Por su parte el tratadista ecuatoriano Julio Cesar Trujillo, luego de realizar un análisis de la definición del Código del Trabajo, llega a la conclusión de que el Derecho Laboral se podría definir como el “[...] conjunto de principios y normas jurídicos que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, cualesquiera sean sus modalidades y condiciones [...]”.<sup>15</sup>

Nuestro Código de Trabajo no define exactamente al Derecho de trabajo, sin embargo deja muy en claro el ámbito de su aplicación dentro del Ecuador.

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

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.<sup>16</sup>

El Derecho Laboral o de trabajo, ha pasado de ser una rama del Derecho poco reconocida, a una rama principal del Derecho ya que es el derecho que regula una de las relaciones más comunes y numerosas en el mundo entero: la relación laboral. Por esta razón existe un relativo consenso en cuanto a determinar que el Derecho Laboral es aquel que contiene y regula los principios, reglas, obligaciones y derechos tanto del empleador como del trabajador<sup>17</sup>. Dicho esto, tanto el trabajo como el Derecho que lo regula ha ido evolucionando paralelamente al ser humano, y lo seguirá haciendo sin lugar a duda. Es por esta razón que para continuar con el entendimiento de las

---

<sup>14</sup>Mario DE LA CUEVA. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. 6th ed. Vol. 1. México: Editorial Porrúa, 1980. Pg. 93-94.

<sup>15</sup>Julio Cesar TRUJILLO. *Derecho Del Trabajo*. Quito: Univ. Católica, 1979. Tomo I, Pg.31

<sup>16</sup>*Código Civil*. Artículo 1.Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005

<sup>17</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 47

relaciones laborales se debe analizar obligatoriamente la figura jurídica que contiene y regula este tipo de relaciones, es decir el contrato de trabajo. Este contrato es una clase de contrato específicamente diseñado para la regulación de relaciones laborales y su entendimiento es básico para el desarrollo del presente trabajo.

### **1.1. Naturaleza y concepto del contrato de trabajo**

Tal como se dijo, el contrato de trabajo es la figura jurídica dentro de la cual se contiene y regula las relaciones que incumben a esta rama del Derecho. Es por este motivo que es importante conocer cómo nace su naturaleza laboral y ejercitar un concepto que permita entender esta figura en su totalidad. Previo a la nominación del contrato de trabajo como tal en el siglo XX, la relación que existía entre un trabajador y su patrono se intentaba regular encuadrándola dentro de otros contratos de naturaleza civil, tales como: la compraventa, el mandato, como sociedad y hasta como el contrato de arrendamiento de servicios. Sin embargo, la relación entre un trabajador y un empleador no encaja dentro de la naturaleza de ninguno de estos contratos por las razones que se analizarán a continuación.

Primeramente, no se la puede asemejar a una compraventa, ya que por lo general la compraventa de un servicio solamente se lo paga una sola vez o por cada vez que se preste el servicio, contrario a la relación laboral que es una prestación de servicio con el aminor tanto del trabajador como de su empleador de que sea prolongada en el tiempo y sea remunerada de manera comúnmente mensual. Como mandato tampoco puede tratarse, ya que la relación que existe entre el mandante y el mandatario no es dependiente por más que de alguna manera se esté prestando un servicio, sin dependencia no existe relación laboral como se analizará más adelante. Además este

tiene las características de ser delegable y puede también ser gratuito en algunos casos, características que son incompatibles con un contrato de trabajo. Sumado a esto, en un mandato el mandatario es siempre contratado para que realice negocios jurídicos a nombre del mandante y no siempre se le paga por esto, mientras que a un trabajador se le remunera obligatoriamente por su trabajo y esfuerzo. Peor aún podría asemejarse a un contrato de sociedad ya que en una relación laboral no existe el *animus societatis*, ya que un trabajador por regla general no participa de manera directa en las pérdidas de su empleador.<sup>18</sup>

Finalmente de todos estos el más utilizado fue el contrato de arrendamiento de servicios, dentro del cual se pretendía que la fuerza de trabajo podía ser objeto de arrendamiento. Sin embargo con el tiempo se logró determinar la incompatibilidad que existía entre la naturaleza del contrato de arrendamiento y la relación que se intentaba regular. La incompatibilidad radicaba principalmente en que no se cumplía con el elemento característico del contrato de arrendamiento que es que el ceder el uso de la cosa no conlleva su destrucción y evidentemente la fuerza de trabajo se consume al momento de ejecutar el servicio que se presta, tornando imposible su devolución una vez “arrendado” el servicio.<sup>19</sup> Por otro lado para la autora Nelly Chávez de Barrera manifiesta que la

[...] [r]elación de dependencia, es el elemento que tipifica o da su propia identidad al contrato, individual de trabajo y lo hace diferente de otros contratos, por ejemplo, el de arrendamiento de servicios regulado por el párrafo octavo del título XXV del Libro Cuarto del Código Civil, en el que pueden darse los otros elementos como partes contratantes, convenio, objeto y remuneración, pero al no haber relación de dependencia, no hay contrato individual de trabajo.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup>Graciela MONESTEROLO. *Instituciones De Derecho Laboral Individual: Herramientas Didácticas*. Vol. 1. Quito: Corporación De Estudios Y Publicaciones, 2007. Pg.76

<sup>19</sup>Ibíd.

<sup>20</sup>Colón BUSTAMANTE. *Manual De Derecho Laboral: El Contrato Individual De Trabajo*. 1st ed. Quito: Editorial Jurídica Del Ecuador, 2008. Pg. 86

Tal como lo manifiesta la autora citada, pueden existir varias diferencias entre un contrato laboral y los analizados anteriormente sin embargo la diferencia principal entre un contrato de naturaleza laboral y uno civil radica en que en materia civil se presupone el concepto de la posición de igualdad entre las partes mientras que en un contrato de naturaleza laboral no. La igualdad entre las partes desaparece ya que se asume que siempre o que por lo general el empleador va a gozar de una posición de dominio frente al trabajador, y este último deberá mantenerá obediencia ante su empleador. Este tema será analizado más adelante con más profundidad.

Cada uno de los contratos antes mencionados son completamente incompatibles con un contrato de trabajo por su naturaleza, el quererlos adaptar a la relación laboral constituye una clara violación a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo. “Han sido necesarios grandes esfuerzos no solo para separar al Derecho del Trabajo del civil, sino también para superar y olvidar nociones que proceden de los siglos de la servidumbre.”<sup>21</sup> Entonces, una vez determinada la naturaleza del contrato laboral a continuación se ejercitará una conceptualización de esta figura jurídica con la finalidad de crear un entendimiento integro de la misma, ya que esta servirá como base para los capítulos que siguen.

“El contrato, figura jurídica de primordial importancia en el sistema del Derecho, no es otra cosa sino el revestimiento jurídico que adoptan ciertas relaciones sociales [...]”<sup>22</sup>. Dentro del Derecho de Trabajo existen dos clases de contratos bien definidos tanto por la legislación como por la doctrina. La primera clase de contrato es el contrato individual de trabajo que será el contrato materia de estudio en la presente investigación, sin embargo existe también el contrato colectivo de trabajo el mismo que

---

<sup>21</sup>Mario DE LA CUEVA. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Óp.cit., Pg.387-388.

<sup>22</sup>Alfredo MONTOYA. *Derecho Del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2001. Pg. 43

al no ser relevante para el presente trabajo solamente será mencionado. Entonces, el contrato individual de trabajo es el revestimiento jurídico que se le da a la relación entre un solo trabajador y un empleador<sup>23</sup>, el presente trabajo de investigación principalmente trabajará con relación a este contrato y no al colectivo.

El tratadista mexicano Mario de la Cueva define a la relación que se da entre el trabajador y su empleador, es imprescindible esta definición ya que sin relación laboral no existe un contrato de trabajo que regule la misma. En otras palabras el contrato como se dijo anteriormente es la figura legal que regula la relación entre un trabajador y un empleador:

...la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas...<sup>24</sup>

Dicho esto, debe quedar completamente claro que la relación laboral y el contrato laboral no son la misma cosa, el contrato es simplemente la regulación de las relaciones laborales. De esta manera se debe entender que el estudio del contrato laboral es el estudio de las relaciones específicas que se encuentran reguladas por la legislación ecuatoriana mediante un contrato.<sup>25</sup> En este sentido el contrato laboral *per se* puede ser definido como el:

...acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios a favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup>Ibíd.

<sup>24</sup>Mario DE LA CUEVA. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Óp.cit., Pg. 187

<sup>25</sup>Colón BUSTAMANTE. *Manual De Derecho Laboral...* Óp.cit., Pg. 80

<sup>26</sup>Julián DE DIEGO. *Manual De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. 4th ed. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2000. Pg.136-137

El contrato laboral, además de ser el revestimiento jurídico que adopta la relación entre un trabajador y un empleador, contiene varias características y elementos propios que lo diferencian de los demás contratos. El contrato de trabajo individual por lo tanto presenta las siguientes características<sup>27</sup> generales:

- 1) **Personal**, ya que es el trabajador suscriptor del contrato quien va a prestar sus servicios al empleador y este trabajo no puede ser realizado por nadie más que no sea él; sin embargo podría considerarse que existen ciertas excepciones como por ejemplo el contrato laboral de equipo.<sup>28</sup>
- 2) **Bilateral**, ya que tanto el trabajador como el empleador se obligan mutuamente el uno con el otro, cada uno con sus propios derechos y obligaciones teniendo siempre al contrato como su fuente;
- 3) **Oneroso**, porque ambas partes se gravan la una a favor de la otra teniendo como consecuencia beneficios económicos, el empleado obtiene una remuneración mientras que el empresario obtiene fuerza de trabajo;
- 4) **Conmutativo**, característica que cambia dentro del Derecho Laboral ya que las obligaciones de ambas partes deben ser equivalentes para mantener el sinalagma contractual, pero existe un claro beneficio para el trabajador. Esta característica se ve levemente modificada en el contrato laboral ya que no existe un desbalance *per se*, sino que la dependencia del trabajador hacia su empleador hace que el contrato no sea del todo sinalagmático;
- 5) **Principal**, porque subsiste por si solo y al ser un contrato es ley para las partes;
- 6) **Nominado**, ya que tiene denominación propia y está individualizado y regulado dentro de la legislación;

---

<sup>27</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 97

<sup>28</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 32. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

- 7) **De tracto sucesivo**, porque las obligaciones se cumplen en el transcurso del tiempo y;
- 8) **Consensual**, el solo consentimiento o voluntad perfeccionan el contrato de trabajo<sup>29</sup>; así de acuerdo a nuestro Código de Trabajo el contrato puede ser tácito, dando nacimiento al contrato tan solo con la relación laboral, sin que esta haya sido expresada.<sup>30</sup> Es importante notar que la última característica de voluntariedad puede manifestarse de manera expresa o tácita, es decir que la sola relación da nacimiento a un contrato de trabajo según el artículo 12 del Código de Trabajo ecuatoriano:

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

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.<sup>31</sup>

Dicho esto se puede concluir entonces que además de determinar la naturaleza laboral del contrato, este tiene características que de igual manera lo diferencian de otros contratos. Además de las características antes enlistadas, el contrato de trabajo también contiene varios elementos que deben necesariamente configurarse para que la relación pueda ser siquiera considerada como una relación de naturaleza laboral. Estos elementos son analizados a profundidad en los siguientes numerales ya que a falta de uno de ellos la relación degeneraría en un contrato de distinta naturaleza a la laboral.

## **1.2. Elementos de la relación laboral**

Una vez identificadas las características del contrato laboral, es de vital importancia analizar los diferentes elementos que éste debe contener. Para conocer los elementos de

---

<sup>29</sup>Graciela MONESTEROLO. *Instituciones De Derecho Laboral Individual*. Óp.cit., Pg.79

<sup>30</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 12. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

<sup>31</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 12. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

la relación laboral es necesario definir primeramente al contrato laboral ya que es ahí donde están contenidos los elementos de dicha relación. El autor y tratadista Guillermo Cabanellas define al contrato de trabajo como:

...el que tiene por objeto la prestación continúa de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.<sup>32</sup>

De esta definición se pueden desprender los elementos que debe contener todo contrato de trabajo. Dentro de la doctrina laboral, existen tantas definiciones del contrato de trabajo como numero de autores del tema, la diferencia entre sus definiciones se centra en el énfasis que le dan a uno u otro de los tres elementos<sup>33</sup> principales del contrato de trabajo:

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

Sin embargo no todos coinciden en que deben concurrir estos elementos para que se pueda configurar el contrato de trabajo, existen autores que incluyen a la voluntad como un elemento. El presente trabajo tomará en cuenta como elementos solamente a los tres mencionados anteriormente, ya que la voluntad es una requisito de todo contrato y no solo del contrato de trabajo. La legislación comparada mantiene los mismos tres elementos como parte de su definición de contrato de trabajo, por ejemplo se puede tomar las definiciones que dan los códigos de Colombia<sup>34</sup> y Argentina,<sup>35</sup> los mismos

---

<sup>32</sup>Guillermo, CABANELLAS. "Contrato de Trabajo." *Diccionario Enciclopédico De Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta, 1981. Tomo II Pg.351.

<sup>33</sup>Graciela MONESTEROLO. *Instituciones De Derecho Laboral Individual*. Óp.cit., Pg. 84

<sup>34</sup>El primer inciso del Artículo 22 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia define al contrato de trabajo como: "...aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante

que guardan los mismos tres elementos. Es por esta razón que más allá de analizar las definiciones, el presente trabajo anclará su análisis en la definiciones que le da la legislación ecuatoriana al contrato de trabajo.

El Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 8 define de una manera más específica al contrato de trabajo como “[...] el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”<sup>36</sup> De esta definición se desprenden claramente los tres elementos que conforman el contrato de trabajo: la prestación de servicios personales, el pago de una remuneración y la dependencia.

De la misma manera así lo ha dejado sentado la jurisprudencia ecuatoriana cuando ha manifestado lo siguiente:

Los elementos de la relación laboral son: 1. La prestación de servicios lícitos y personales, es decir, el compromiso jurídico que adquiere voluntariamente el trabajador para desempeñar las actividades lícitas pactadas en forma personal, esto es, que tiene que realizarlas él mismo y no por interpuesta persona; 2. La dependencia o subordinación, que constituye el elemento más importante de la relación laboral, y tiene que ver con el respeto que se deben tanto a las personas jerárquicamente superiores como a los horarios y más reglamentos que se imponga para la armonía que debe existir en todo vínculo contractual; y, 3. La remuneración percibido por el trabajador.<sup>37</sup>

El numeral 17 del artículo 66 de nuestra Constitución garantiza el derecho a la libertad del trabajo, cuando determina que “Nadie será obligado a realizar un trabajo

---

remuneración.” *Definición que mantiene los mismos tres elementos que el Código de Trabajo Ecuatoriano.*

<sup>35</sup>El artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina dispone: “*Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a, realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia ésta, durante un periodo determinado indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.*” *Definición que mantiene los mismos tres elementos que el Código de Trabajo Ecuatoriano.*

<sup>36</sup>*Código Del Trabajo. Artículo 8. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.*

<sup>37</sup>Corte Suprema de Justicia Segunda Sala de lo Laboral y Social. Quito, 20 de abril de 1999. Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVII. No. 1. Pág. 209.

gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.”<sup>38</sup> Es decir que debe existir voluntad sin importar que sea expresa o tácita. Existen tratadistas como por ejemplo el Doctor Carlos Vela Monsalve que considera que uno de los elementos principales de un contrato de trabajo es el consentimiento o la voluntad de las partes<sup>39</sup>. Sin embargo la voluntad no es un elemento sino un requisito de validez de todos los contratos en general y no solo de los contratos laborales.

Así lo ha ratificado la jurisprudencia ecuatoriana cuando dice:

La regla general es que los negocios jurídicos son meramente consensuales, o sea que se perfeccionan por el concurso real de las voluntades de los que se obligan, salvo cuando una disposición legal expresa exige que se observen determinadas solemnidades constitutivas o sustanciales, o en los contratos reales que para su perfeccionamiento, a más del concurso real de las voluntades (y del cumplimiento de las solemnidades sustanciales, en su caso) se necesita de la entrega o tradición de la cosa a que se refiere. Por lo tanto un contrato puede existir y generar efectos válidos, que merecen ser tutelados por el ordenamiento legal, aunque no se lo haya reducido a escrito; únicamente cuando se lo quiere hacer valer ante terceros o se pretende reclamar en juicio los derechos de él nacidos, surge el problema de la probanza, ya que no se podrá acreditar su existencia exclusivamente con testimoniales, pero a falta de un instrumento escrito se los puede acreditar por los otros medios probatorios, como la confesión de la parte contra la cual se invoca el contrato, el juramento diferido, las presunciones.<sup>40</sup>

Dicho esto, un contrato de trabajo es aquel en el que existiendo capacidad y voluntad de las partes, sea de manera tácita o expresa, nace una relación dependiente, personal y remunerada entre el trabajador y empleador, la misma que va a ser regulada por el ordenamiento jurídico ecuatoriano. A continuación se analizan uno a uno estos elementos para así lograr entender el contrato laboral en toda su extensión y con mayor profundidad. Este análisis posteriormente servirá como trasfondo de comparación para los siguientes capítulos.

---

<sup>38</sup> *Constitución de la República del Ecuador*. Artículo 66. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

<sup>39</sup> Carlos VELA. *Derecho Ecuatoriano Del Trabajo: El Contrato Individual De Trabajo*. 2nd ed. Vol. III. Quito: Fondo De Cultura Ecuatoriana, 1983. Pg. 56

<sup>40</sup> Corte Suprema de Justicia Primera Sala de lo Civil y Mercantil. Quito, 18 de septiembre del 2002; las 09h:50. Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 13. Página 4122.

### 1.2.1. Prestación de servicios lícitos y personales

Tal como se mencionó, la prestación de servicio lícita y personal es uno de los elementos del contrato laboral, elemento que guarda varias vicisitudes que deben ser analizadas. Para el tratadista Julio Cesar Trujillo “[l]a relación de trabajo no es un negocio circunstancial o una fugaz transacción mercantil, sino que entraña vínculos sociológicos, personales y permanentes que miran a la consecución de los objetivos que al empleador inducen a solicitar los servicios del trabajador.”<sup>41</sup> Es así como de la definición que nos otorga el Código de Trabajo se desprende el primer requisito del contrato laboral definido como: “[...] el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales...”<sup>42</sup>. Claramente y a primera vista denota que este primer requisito está conformado por tres elementos: la prestación de servicios, la licitud de estos y que el trabajador los preste de forma personal. A continuación cada uno de estos elementos será analizado individualmente y en conjunto, con el fin de comprender en su totalidad el primer requisito de un contrato de trabajo.

Respecto del primer elemento, la prestación de servicios, este se refiere a que el trabajador se obliga a la realización de un oficio, labor o profesión a favor del empleador. No existe en realidad mucho que desarrollar respecto de este elemento ya que es simplemente lo expuesto anteriormente. Sin embargo, es la forma en la que se presta este servicio por parte del trabajador el tema que interesa para el siguiente análisis.

El segundo elemento habla sobre la licitud ya que “[l]a ley exige que los servicios prestados por el trabajador sean lícitos [...] La licitud de los servicios implica que el

---

<sup>41</sup>Julio Cesar TRUJILLO. *Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg.94

<sup>42</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 8. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

trabajo en sí mismo considerado y el fin que persigue no deben estar prohibidos por la ley.”<sup>43</sup> De todas formas este análisis tampoco corresponde realizarlo en el presente trabajo ya que la licitud es un requisito de validez de todos los contratos en general. Sin lugar a duda si un contrato laboral no goza de licitud existirán consecuencias, pero estas no incumben al presente trabajo. Dicho esto, solamente se dejará sentado que tanto en el contrato laboral como en todos los demás contratos la licitud debe estar presente como requisito de validez de los mismos. Suponiendo entonces que el contrato versa sobre objeto lícito se da paso al análisis del tercer y último elemento del contrato laboral: la prestación de servicios personales.

Cuando la definición del Código de Trabajo dice que los servicios prestados por el trabajador además de lícitos deben ser personales se refiere a que

...el trabajador se compromete a realizar una labor (oficio, profesión) en forma personal sin que pueda delegar o transmitir la prestación de sus servicios... en beneficio del empleador en el horario convenido de manera eventual o permanentemente –salvo excepciones- en virtud de que el empleador contrata y paga por el servicio prestado por el trabajador.<sup>44</sup>

Para Guillermo Cabanellas en la “[...] caracterización del contrato laboral debe destacarse que, en principio, se convierte *intuitu personae*; pero no considerando que se trate de determinado individuo, sino que el mismo sea el agente adecuado para la prestación que deba realizar.”<sup>45</sup>

En otras palabras el empleador ha contratado a ese trabajador en específico y espera que realice el trabajo para el cual fue contratado, además de estar sujeto a los horarios, disposiciones y disciplina de la empresa o que le imparta su empleador o quien ejerza su representación. El caso en que el trabajador que se contrata es un profesional (oficinas

---

<sup>43</sup>Graciela MONESTEROLO. *Instituciones De Derecho Laboral Individual*. Óp.cit., Pg.84

<sup>44</sup>Colón BUSTAMANTE. *Manual De Derecho Laboral...* Óp.cit., Pg.84

<sup>45</sup>Guillermo CABANELLAS. "Contrato de Trabajo." Óp.cit., Pg. 352.

de contabilidad, consultorías etc.) que trabaja de forma independiente y tiene que delegar en todo o en parte el servicio que presta a sus asociados o subalternos,<sup>46</sup> resultaría ser un caso de trabajo autónomo que ya no corresponde regular al derecho laboral. Sin embargo de todo lo expuesto se puede llegar a dos conclusiones concretas, la primera es que contrario al empleador, el trabajador siempre va a ser persona natural ya que una persona jurídica por su naturaleza intrínseca jamás va a poder adquirir la calidad o características de un trabajador,<sup>47</sup> aunque el Código de Trabajo no prohíba expresamente contratar a una persona jurídica. La segunda conclusión es que además de ser una persona natural, la persona que sea contratada para prestar sus servicios debe comprometerse a hacerlo personal y directamente, pero siempre bajo las órdenes, directrices y dependencia del que sea su empleador.<sup>48</sup>

Los servicios lícitos y personales de un trabajador deben siempre desarrollarse bajo la dependencia de su empleador ya que como veremos a continuación el contrato de trabajo es uno de los pocos que no necesariamente guarda o mantiene una igualdad de condiciones entre las partes por varios motivos, pero en especial la dependencia laboral.

### **1.2.2. Dependencia**

El segundo elemento para la configuración de la relación laboral es la dependencia laboral, elemento que como se verá en las siguientes páginas es uno de los más importantes y determinantes en la relación antes mencionada. Con respecto a la dependencia existen varios puntos que deben ser analizados ya que este es uno de los elementos más importantes para la configuración y existencia de un contrato de trabajo.

---

<sup>46</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 99-100

<sup>47</sup>Graciela MONESTEROLO. *Instituciones De Derecho Laboral Individual*. Óp.cit., Pg.84

<sup>48</sup>Colón BUSTAMANTE. *Manual De Derecho Laboral...* Óp.cit., Pg.85

Primeramente se definirá y se analizará el elemento en general para luego pasar a identificar sus diferentes tipos y clases, y finalmente se conocerá las consecuencias de un trabajador autónomo. Se pone especial énfasis en este elemento de la dependencia ya que no solo es considerado el más importante sino que es el que contiene mayor número de aristas tornándolo un tanto peculiar. Previo a discutir y analizar la dependencia es necesario dejar sentado que si bien en el Ecuador este término ha sido utilizado como un sinónimo de subordinación, conceptualmente sí existe una diferencia entre estos dos términos. Realizando una breve explicación, se debe comprender que conceptualmente la subordinación es un tipo de dependencia, es decir la dependencia es un concepto mucho más amplio ya que acapara muchos otros preceptos y ámbitos que la subordinación no alcanza a acaparar. Inclusive la jurisprudencia ecuatoriana trata estos dos conceptos como sinónimos, y por tal se ha venido convirtiendo de a poco en una suerte de práctica consuetudinaria, tratarlos como tales. La utilización de estos conceptos como sinónimos se basa erróneamente en doctrina internacional que si bien coadyuva al entendimiento del Derecho nacional no tiene por qué modificarlo de manera alguna. Prueba fehaciente de esto es que el Código de Trabajo ecuatoriano no habla de subordinación sino sola y exclusivamente de dependencia, por lo que a efectos de este trabajo solamente se hablará de dependencia.

Continuando con el análisis del elemento mismo, el catedrático y autor de varios libros de Derecho Laboral, Jorge Vásquez, hace un gran trabajo de sintetizar el concepto de dependencia laboral de la siguiente manera:

La dependencia es un elemento importancia en la relación laboral, ya que el trabajador al aceptar el empleo se obliga a cumplir con los requerimientos, las ordenes y disposiciones que le imparta el empleador, a quien la ley le concede la facultad de impartir estas normas e instrucciones para regular las actividades y la producción. En efecto, es el propietario, contratante o empleador quien determina las actividades a realizar, los materiales, los productos, horarios, sistemas, distribución de empleados y

facultades para la producción de bienes, o la prestación de servicios, dentro de un marco legal y bajo el principio de autoridad. Recordando que las atribuciones de empleador están enmarcadas dentro de normas y limitaciones impuestas por la ley, pero las regulaciones y prohibiciones que él establece dentro de este marco, deberán ser siempre respetadas por los empleadores y obreros de su empresa.<sup>49</sup>

De esta descripción se puede denotar que la dependencia es una obligación para el trabajador o empleado el obedecer las órdenes que le imparta su empleador, siempre y cuando estas se encuentren enmarcadas dentro del ámbito de la ley. Esta definición hace denotar que la dependencia existe con el propósito de que el empleador sea quien mantenga siempre el control sobre las actividades a desarrollarse bajo su mando y dentro de su empresa. Por otro lado el maestro Mario de la Cueva se refiere a la dependencia de la siguiente manera:

...es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.<sup>50</sup>

Esta segunda definición es mucho más directa y concreta al momento de determinar los componentes de la dependencia. Se deja claramente sentado que la dependencia es una facultad de la que goza el empleador para el fin antes mencionado por la primera definición; y al mismo tiempo es la obligación del trabajador, como también ya se había mencionado. Finalmente, según Guillermo Cabanellas la dependencia laboral es considerada por varios laboristas como la característica por excelencia del contrato de trabajo. Y es por esto que la define de la siguiente manera:

...el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato; y que origina la potestad del patrono o

---

<sup>49</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 100-101

<sup>50</sup>Mario DE LA CUEVA. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Óp.cit., Pg. 203.

empresario para dirigirla actividad, de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.<sup>51</sup>

Una vez más esta nueva definición confirma lo antes mencionado, son varios los elementos en esta definición, en esencia la dependencia laboral no es otra cosa que el límite de actuación del trabajador frente al empleador, teniendo en cuenta que el primero debe acatar órdenes, directrices y regulaciones que el empleador le imparta para la realización o prestación de sus servicios lícitos y personales. Es de vital importancia entender que la dependencia nace y es elemento fundamental del contrato de trabajo. Como elemento, un contrato de trabajo sin dependencia simplemente no es un contrato de trabajo ni permite la existencia de una relación laboral, por tanto, un empleador sin contrato de trabajo (así sea verbal) no ejerce su poder de control sobre el trabajador.

El mismo Cabanellas sintetiza esto cuando afirma que:

...en toda relación laboral, donde haya un patrono o empresario y un trabajador suyo, existe el principio de subordinación; y la apreciación de esta en una relación de servicio lleva así a proclamar la existencia de un contrato de trabajo. Precisamente el trabajo independiente, aquel en el cual no existe subordinación, queda fuera del Derecho Laboral.<sup>52</sup>

Es tan importante la dependencia para la existencia del contrato de trabajo que toda relación que no tenga este elemento, simplemente no incumbe al Derecho Laboral. Tal como se dijo al principio de este capítulo, este es el elemento que le da la naturaleza laboral al contrato, sin el mismo la relación tendría otra naturaleza, probablemente civil. Respecto de este elemento, la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado:

La subordinación laboral es una relación jurídica de poder, de autoridad en el patrono y de obediencia y sometimiento en el trabajador. La relación de poder que importa la

---

<sup>51</sup>Guillermo CABANELLAS. "Subordinación Laboral." *Diccionario Enciclopédico De Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta, 1981. Tomo VII Pg. 535.

<sup>52</sup>Ibíd.

subordinación ha de ser jurídica, esto es de derecho, para que pueda operar entre hombres libres que se asocian en la tarea de producir la que para realizar se necesita de un derecho de dirección y de un correlativo deber obediencia.<sup>53</sup>

La dependencia hace que el contrato de trabajo adquiera una particularidad que lo diferencia de los demás tipos y clases de contratos que existen. Si bien es cierto que el contrato laboral como todo contrato en general debe siempre contener como característica esencial a la voluntad, también es cierto que es el único contrato con el que por existir dependencia desaparece el concepto de la posición de igualdad entre las partes. La igualdad entre las partes desaparece ya que siempre el empleador va a gozar de una posición de dominio frente al trabajador, y este siempre mantendrá obediencia ante su empleador. Así lo ha determinado tanto la doctrina y la jurisprudencia que se ha analizado.

Continuando con el análisis, existen varios tratadistas que diferencian entre tipos o clases de dependencia laboral, por ejemplo, el tratadista Carlos Vela Monsalve identifica cuatro tipos de dependencia: la dependencia técnico-industrial que es la que tiene relación con el manejo de procedimientos y uso de maquinarias e instrumentos al que el trabajador está sujeto; la dependencia administrativa y disciplinaria la cual se aplica mediante los procedimientos administrativos y reglamentos internos; la dependencia económica porque para el trabajador la actividad o servicio que presta es con la motivación económica ya que todo lo que hace es para la percepción de una remuneración o salario; y, la dependencia jurídica ya que mediante el contrato el empleador obtiene la potestad de dirigir mediante ordenes la actividad de su trabajador.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup>Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de lo Laboral y Social. Quito, agosto 30 del 2000; 16h40. Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 4. Pág.. 1077. (Quito, 30 de agosto de 2000)

<sup>54</sup>Carlos VELA.- Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Editorial la Unión C.A.- Quito.1995. Citado en: Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 101

Por otro lado para el tratadista Julio Cesar Trujillo la dependencia puede ser: económica, técnico-industrial, o jurídica. Reconociendo que la jurídica es la que deriva del contrato de trabajo, reconoce también la existencia las otras dos clases de dependencias, consideradas por el autor como situaciones de hecho que,

...por si mismas, no justifican la facultad que tiene el empleador para ordenar y dirigir, y la obligación de obedecer y acatar que pesa sobre el trabajador; en cambio la jurídica aparte de que es la única que puede nacer de un negocio jurídico, justifica por si sola la facultad del empleador, y la obligación del trabajador.<sup>55</sup>

A diferencia del primer autor, este último solamente divide a la dependencia laboral en tres clases. Sin embargo existen nuevos autores como Graciela Monesterolo, catedrática de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, quienes además de mantener las tres clases de dependencia (técnica, económica y jurídica) en las que todos concuerdan, agrega como un cuarto elemento a la dependencia moral. Según la autora la dependencia moral no es más que la obligación de respeto que tiene el trabajador ante su empleador, y de igual manera por parte del empleador hacia su trabajador. Continúa diciendo que esta clase de dependencia sigue sin ser suficiente para configurar una relación laboral por sí sola, mas su incumplimiento por cualquiera de las dos partes podría llegar a ser una causal de la terminación de una relación laboral ya existente. Además hace una gran observación sobre la dependencia técnica ya que deja en claro que se puede dar el caso en el que no sea el empleador necesariamente el que dé instrucciones u órdenes de manejo de ciertas herramientas a su trabajador, sino que este último por su experiencia o profesionalismo sepa más que su empleador. De tal modo que el empleador solamente sea el que provea la herramienta o maquinaria, más no el que imparta órdenes y directrices de uso.<sup>56</sup> Este escenario se vuelve más y más

---

<sup>55</sup>Julio Cesar TRUJILLO. *Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg.94-95

<sup>56</sup>Graciela MONESTEROLO. *Instituciones De Derecho Laboral Individual*. Óp.cit., Pg. 85-86

común con los avances tecnológicos de la actualidad, ya que cada vez más se necesita de personas cada vez más capacitadas en áreas específicas del conocimiento para la realización o prestación de un servicio. Sin duda es un punto importante a tomar en cuenta más adelante cuando se analicen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, herramientas muy útiles (pero no imprescindibles) para teletrabajar.

Continuando con el análisis de los diferentes tipos de dependencias, el tratadista Mario de la Cueva hace una crítica a la dependencia económica en los siguientes términos: “[...] la tesis de la dependencia económica como elemento esencial para la existencia de una relación de trabajo, rompía los principios de nuestro estatuto y nos remontaba a los siglos del feudalismo, ahí donde el *siervo era un auténtico dependiente económico del señor*.” Este es un argumento más, sin lugar a duda, para dejar en claro que si bien existe una dependencia económica, ésta tiene el límite de la ley. En la actualidad, aunque ya no exista el feudalismo y peor aún el esclavismo, se dan muchos casos en los que los trabajadores si son completamente dependientes económicamente del empleador ya que en la mayoría de casos ese es su único ingreso. Al constituir el salario su único ingreso, es evidente que pasan a ser dependientes económicamente de su empleador ya que sin su salario no podrían subsistir.

Una vez dicho esto, lo que se puede concluir respecto de las diferentes clases de dependencias es que los autores concuerdan en ellas por más que las denominen de diferente manera. Sin embargo, la única que puede y de hecho configura una relación laboral es la dependencia jurídica que nace de un contrato y “en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o a ejecutar una obra, con la contraprestación de recibir una remuneración bajo la subordinación del empleador que adquiere, además, el derecho de darle órdenes y de dirigirle el trabajo con la contraprestación de recibir

una remuneración.”<sup>57</sup> Así lo ha ratificado la jurisprudencia ecuatoriana de la siguiente manera:

La relación de poder que importa la subordinación ha de ser jurídica, esto es de derecho, para que pueda operar entre hombres libres que se asocian en la tarea de producir la que para realizar se necesita de un derecho de dirección y de un correlativo deber obediencia.<sup>58</sup>

Ahora bien, al ser la dependencia laboral un elemento tan esencial para la existencia de una relación laboral, es importante mencionar que “[...] el empleador puede ejercer personalmente esa facultad o puede delegar en la persona de su representante [...]”<sup>59</sup> En otras palabras, el empleador tiene la facultad de delegar a alguien para que ejerza esta facultad sobre el trabajador, es el caso de los supervisores o jefes de áreas dentro de una empresa. Tan común es esta delegación que se encuentra regulada en el Código de Trabajo cuando este determina:

**Art. 36.-** Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.  
El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.<sup>60</sup>

Cabe poner especial atención a este artículo ya que es el que otorga a los representantes de los empleadores, no solo la facultad de ordenar al trabajador a nombre del empleador, sino que también los hace solidariamente responsables frente al mismo. Esto quiere decir que el trabajador tiene la ventaja de demandar a cualquiera de los dos sin ningún problema. Respecto del reclamo o demanda de un trabajador hacia su empleador existe un fallo de triple reiteración que enfatiza el alcance que puede tener la facultad de ser un representante del empleador:

<sup>57</sup>Colón BUSTAMANTE. *Manual De Derecho Laboral...* Óp.cit., Pg. 87

<sup>58</sup>Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de lo Laboral y Social. Quito, agosto 30 del 2000; 16h40.

Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 4. Pág. 1077.

(Quito, 30 de agosto de 2000)

<sup>59</sup>Julio Cesar TRUJILLO. *Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg.95

<sup>60</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 36. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

No es obligación del trabajador saber cuál es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración.<sup>61</sup>

De esta jurisprudencia se desprende cuán importante es la figura jerárquica que ejerce la facultad de ordenar o dirigir a un trabajador a nombre del empleador.

En la misma línea de pensamiento la dependencia tiene también sus límites ya que el empleador, “[...] sea que la ejerza por sí mismo o a través de delegado no puede exceder de los límites que nacen de la naturaleza del servicio contratado y del campo específico de la relación laboral.”<sup>62</sup> Es decir, el hecho de que la dependencia le otorgue al empleador la facultad de dar órdenes y obligar al trabajador a obedecerlas, no quiere decir que le puede ordenar cualquier cosa, sino que el empleador tiene su límite en la naturaleza del servicio que le está prestando el trabajador y en la ley. Si el empleador llegare a excederse en su facultad, entonces el trabajador está en todo su derecho de reclamar este abuso exigiendo que se cumpla lo que se ha pactado en su contrato.

De igual manera en el caso contrario:

El trabajador que no acate, no respete o sea contrario a la dependencia y disciplina interna, se hace merecedor de las sanciones previstas en las mismas normas reglamentaria internas y el Código del Trabajo, si se encuentra en incurso en indisciplina o desacato, faculta al emperador pedir su despido legal o visto bueno, para separarlo de la empresa, existiendo para expresa causal.<sup>63</sup>

Como se mencionó anteriormente la dependencia es y debe basarse siempre sobre el respeto mutuo entre las partes que conforman la relación laboral y por tanto el contrato de trabajo. Es por esta razón que así como el trabajador tiene derecho a reclamar si su patrono se extralimita, este último también puede tomar acciones en

<sup>61</sup>Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de lo Laboral y Social. Quito, agosto 28 del 1996; 16h40. Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1923.

(Quito, 28 de agosto de 1996)

<sup>62</sup>Julio Cesar TRUJILLO. *Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg.95

<sup>63</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 101

contra del trabajador que siendo dirigido, u ordenado dentro del límite de los servicios que presta, decide no acatar las órdenes por simple rebeldía al momento de realizar su trabajo. Este reclamo por parte del empleador puede tener varias consecuencias para el trabajador dependiendo de cómo va a ser sancionado. El empleador puede, desde llamar la atención de manera verbal o escrita conforme lo establezca el reglamento interno de trabajo, hasta plantearle un visto bueno con lo que se terminaría la relación laboral, si la desobediencia llegare a configurar una falta grave, conforme lo dispuesto por el Art. 172 del Código de Trabajo. Dicho esto se concluye el análisis respecto a la dependencia laboral, dejando así sentado los puntos necesarios para comprender la gran importancia del elemento dentro de la configuración de la relación laboral. De este modo se da paso al análisis al tercer y último elemento de la relación laboral, la remuneración.

### **1.2.3. Remuneración**

Finalmente, la remuneración como elemento del contrato de trabajo no impone tanta complejidad al momento de ser analizado principalmente porque es un concepto mucho más fácil de comprender y manejar. De todas maneras nuestro Código de Trabajo lo considera como un elemento primordial para que se pueda configurar el contrato laboral. De cualquier manera es importante comenzar por definir el elemento ya que esta es la manera más fácil de comprenderlo para el posterior análisis. Etimológicamente y según Guillermo Cabanellas, la palabra salario que es sinónimo de remuneración

[...] viene de *salarium* de *sal*; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad de ese producto. En cambio, *sueldo*, denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, procede de la dicción *soldada*, la paga que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup>Guillermo CABANELLAS. "Salario." Óp.cit., Tomo VII Pg. 274.

Sin lugar a duda con estos antecedentes es fácil darse cuenta que mucho antes de que exista el contrato laboral formal y nominado como se lo conoce en la actualidad existía además de una precaria relación laboral, una remuneración por el trabajo.

Es “[...] elemento esencial del contrato individual del trabajo [...] la remuneración del servicio prestado, y es de tal modo indispensable que sin ella existiría prestación gratuita de trabajo y no estricta relación laboral; [...]”<sup>65</sup>. Esta intención de pago de la remuneración necesariamente tiene que existir puesto que es una obligación legal del empleador frente a su trabajador. La remuneración no solo le trae beneficios personales al trabajador sino que a su familia también.<sup>66</sup> Respecto de este elemento el Código de Trabajo es muy claro cuando determina que:

**Art. 3.-** El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.<sup>67</sup>

La remuneración como concepto es la contraprestación o compensación que obtiene el trabajador a cambio del trabajo dependiente que ha realizado a favor de su empleador. Sin embargo la remuneración comprende varios rubros: la retribución inmediata (generalmente mensual) neta por el servicio o labor realizada, “GIDE señala que el salario, [...], viene a ser toda renta, provecho beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.”<sup>68</sup> Nuestro Código de Trabajo recoge este concepto en su artículo 95 de la siguiente manera:

---

<sup>65</sup>Julio Cesar TRUJILLO. *Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., 76-77.

<sup>66</sup>Colón BUSTAMANTE. *Manual De Derecho Laboral...* Óp.cit., Pg. 87

<sup>67</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 3. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

<sup>68</sup>Guillermo CABANELLAS. "Salario." Óp.cit., Tomo VII Pg. 274.

**Art. 95.**...se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.<sup>69</sup>

Una vez determinado lo que se debe entender por remuneración, y que ésta es una obligación principal que debe cumplir el empleador con sus trabajadores, el análisis radica en la manera en la que la remuneración es fijada dentro del contrato. Al respecto existe abundante doctrina discutida a continuación.

Según el tratadista Julio Trujillo la fijación de la remuneración como un acuerdo libre entre las partes, y si las partes no han fijado expresamente la cuantía entonces se debe estar a lo que la ley haya fijado o el contrato colectivo ha pactado. Si aun así no se pudiera pactar la remuneración, el empleador deberá pagar la cuantía que se acostumbre a pagar de acuerdo al lugar y al servicio prestado. Si por algún motivo la remuneración dentro del contrato conste con un valor menor al salario básico entonces esta cláusula será nula y se aplicará el salario fijado por la ley mediante organismos competentes o en el contrato colectivo. De fallar todo esto o en que haya contradicciones se fijará la remuneración más favorable al trabajador.<sup>70</sup>

Por otro lado el Dr. Colón Bustamante Fuentes describe las diferentes maneras de fijar la remuneración<sup>71</sup> como las siguientes:

1. **La ley-** mediante los organismos competentes se fija el salario básico unificado y de igual manera las remuneraciones para sectores específicos. Ningún salario puede ser inferior al fijado por la ley.
2. **Convenio-** cuando el trabajador y el empleador por medio de un acuerdo de voluntades se ponen de acuerdo con el valor de la remuneración sin que este por

---

<sup>69</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 95. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*

<sup>70</sup>Julio Cesar TRUJILLO. *Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg. 95

<sup>71</sup>Colón BUSTAMANTE. *Manual De Derecho Laboral...* Óp.cit., Pg. 91

ningún concepto se menor al fijado por la ley como el salario básico unificado. Si por algún motivo se fija por debajo de este parámetro el trabajador estará en su derecho de reclamar las indemnizaciones que por ley le correspondan.

3. **La costumbre-** la remuneración se fija con base a la costumbre cuando al haber acordado el trabajo o servicio que va a prestar el trabajador, se le pague en base a la jurisdicción geográfica del sitio en el que se vaya a realizar el trabajo. Sin embargo este valor jamás podrá ser inferior al salario básico unificado que se encuentre vigente en ese momento.
4. **El pacto colectivo-** Dentro del Contrato Colectivo de trabajo entre el empleador y el sindicato de trabajadores, se debe fijar la remuneración con los cuales se va a firmar los contratos individuales de trabajo, ya que así lo determina el Art. 220 de Código de Trabajo.
5. **Otras-** existen también otras maneras de fijar la remuneración de un trabajador, algunas de las cuales se encuentran descritas en el Código de Trabajo. Un ejemplo de una de estas es el contrato de participación, en el cual se fija la remuneración con respecto al porcentaje de ventas y otros factores de la compañía.

Las formas en las que se puede fijar la remuneración como se puede ver son varias, pero si alguna conclusión se puede sacar es que ninguna de ellas puede ser inferior a la remuneración básica unificada fijada por la ley. Las alternativas de fijación de remuneraciones varían siempre por encima de ese valor, jamás por debajo. La jurista Graciela Monesterolo realiza una síntesis de dos autores respecto de la interpretación de cómo se debe fijar la remuneración del trabajador haciendo referencia respecto del momento o tiempo.

Si bien la remuneración es otro de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, los autores discrepan respecto a los efectos de la falta de estipulación expresa sobre la misma en el contrato y si acaso puede o no ser determinada con posterioridad a la prestación del servicio. Viteri, por ejemplo, manifiesta que rara vez se discute la remuneración de manera accesoria y a posteriori de la prestación de trabajo. En cambio, De la Cueva opina que la fijación del monto de la remuneración y de su forma de pago si puede ser a posteriori pues esta surge como producto de la prestación de un trabajo personal subordinado, es decir, su nacimiento depende únicamente de la presencia de un trabajador, de un empleador y de la prestación de un trabajo o un servicio.<sup>72</sup>

De esta síntesis se desprende que existen varias maneras en las que la remuneración puede ser fijada respecto al tiempo o al momento en el que se lo hace. Según el primer autor la remuneración siempre se la hace antes de que se preste el servicio contratado. Sin embargo, el segundo autor advierte que el momento en el que se fije no es de importancia ya que para que nazca el contrato solo se necesita de la relación laboral y la prestación de un servicio. Al ser la remuneración una contraprestación al servicio prestado, primero se puede prestar el servicio para luego fijar la remuneración a pagar. En otras palabras, el hecho de que no se fije la remuneración antes de que se realice el trabajo, mientras exista onerosidad o intención de realizar el pago, no enerva el nacimiento del contrato ya que se lo puede hacer luego. De cualquier manera debe siempre existir, desde un principio el conocimiento y la intención de que el servicio prestado va a tener la contraprestación de un pago.

Una vez comprendidas las diferentes maneras en las que se puede fijar una remuneración dentro de un contrato o relación laboral, es también materia de análisis las implicaciones que la remuneración tiene para el trabajador, para la sociedad y también para el empleador. El tratadista Vela Monsalve resalta la importancia de pagar el salario al trabajador haciendo relación entre los elementos de la prestación del servicio y la contraprestación a este por parte del empleador. Menciona que estos dos elementos son

---

<sup>72</sup>Graciela MONESTEROLO. *Instituciones De Derecho Laboral Individual*. Óp.cit., Pg. 88-89

dependientes el uno del otro dentro de un contrato laboral y que esto se puede ver más claramente cuando se discute el fin individual y el fin social del trabajo. Para el tratadista antes mencionado el fin de la remuneración tiene dos facetas “[...] la adquisición de los medios necesarios para conservar la vida y la satisfacción de las necesidades que de ella dimanar. El fin social consiste en proporcionar a la sociedad los bienes económicos que ella requiere para alcanzar su propio fin.”<sup>73</sup> Finalmente, el fin que cumple el pago de la remuneración para el empleador es múltiple, ya que si este lo hace de manera correcta, justa y puntual sus trabajadores estarán más a gusto prestando sus servicios lo que se traduce a una mejor producción o resultado de sus trabajos que al final benefician directamente al empleador.

La remuneración además de ser una obligación también es un elemento que guarda ciertas finalidades ya que dentro de la sociedad no es solo importante para la economía del trabajador y su familia, pero también es muy importante para la sociedad. Tanto el trabajador y los suyos, como la sociedad se ven gravemente afectados cuando la remuneración no es cancelada de manera completa, puntual u oportuna. Esta falta de pago, o pago parcial de remuneraciones trae consigo consecuencias que van desde la falta de pago de servicios (luz, agua, teléfono), hasta la falta de alimentación. Esto causa un impacto tanto en el trabajador como en la sociedad ya que si el trabajador no obtiene su remuneración no puede pagar a sus acreedores, y estos últimos tampoco podrán pagar creando un efecto domino. Dentro de la sociedad esto puede causar un gran estrago ya que algo tan pequeño como eso puede ir creciendo de tal manera que la misma estabilidad social y hasta política de un país se puede ver comprometida causando crisis generales y malestar social.<sup>74</sup> En fin, la remuneración es sin lugar a

---

<sup>73</sup>Ibíd.

<sup>74</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 102

duda un elemento primordial para la relación laboral, por todos los motivos expuestos anteriormente.

Es importante comprender que cada uno de los tres elementos descritos por el artículo 8 del Código de trabajo son de vital importancia para que pueda existir una relación laboral y así poder ser revestida por el contrato de trabajo regulado correspondientemente por el Código de Trabajo. Si alguno de estos llegare a faltar o a existir parcialmente dentro de un contrato de trabajo, entonces el contrato o al menos aquella parte degeneraría en una clase de contrato carente de naturaleza laboral. Así también debe aclararse que cualquier contrato que busque contener una relación laboral, debe necesariamente poseer estos elementos. El siguiente capítulo introducirá un nuevo tipo de relación laboral que se ha transformado de hecho en una modalidad de trabajo dentro de nuestro país, relación laboral que al tornarse en un contrato tendrá que respetar los elementos antes mencionados: servicios lícitos y personal, la dependencia y la remuneración al trabajador.

## 2. EL TELETRABAJO

Antes de comenzar con el presente capítulo, como recordatorio, debe quedar extremadamente claro que el presente trabajo tiene como finalidad resolver el problema jurídico de determinar si la relación laboral de teletrabajo configurada como contrato laboral puede estar sujeta a las normas generales de los contratos y/o a las normas específicas del contrato a domicilio contempladas en el Código de Trabajo ecuatoriano. A continuación se describirá y analizará los aspectos más importantes y relevantes a tratarse sobre la figura del teletrabajo ya que esto es de vital importancia para resolver el problema antes planteado en el tercer y último capítulo del presente trabajo. A manera de introducción la siguiente cita:

Aunque las previsiones realizadas en los primeros años setenta se han revelado excesivamente optimistas, el teletrabajo ha abandonado definitivamente su fase embrionaria y es ya una realidad en alza. Nos encontramos en la etapa de transición de una sociedad de servicios a una sociedad de la información en la que el número de actividades telelaborales se multiplica, al mismo tiempo que se desarrollan las técnicas que posibilitan el teletrabajo.<sup>75</sup>

Para poder llegar a esta afirmación tuvieron que ocurrir ciertos eventos y transcurrir varios años, luego de los cuales se ha llegado a obtener una figura laboral que nació producto de una realidad social y de nuevos tipos de relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. La siguiente reseña histórica busca sentar las bases del entendimiento integral del teletrabajo en su transformación de un fenómeno social a una figura jurídico-laboral.

---

<sup>75</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Cuarta Mesa De Trabajo: El Teletrabajo. Saragoza.  
[http://www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/08\\_AIS/AIS\\_08\\_11.pdf](http://www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/08_AIS/AIS_08_11.pdf). Pg. 209.

## 2.1. Breve historia del teletrabajo

Entonces, empezando desde su nombre, etimológicamente el prefijo “tele” significa lejos o a distancia<sup>76</sup>, el mismo que al unirse con la palabra “trabajo”, forman una nueva: “teletrabajo”, y de esta manera plasman un significado muy claro y preciso: trabajar a distancia o lejos. Las autoras chilenas Gabriela Morales y Katy Romanik lo han definido de la siguiente manera:

En este contexto, atendido que el término teletrabajo proviene de dos voces: tele y trabajo, cuya significación etimológica nos conduce a expresarlo –teniendo en cuenta que la raíz latina ‘tele’ denota distancia o lejanía–, como un trabajo ejecutado a distancia, el teletrabajo consistiría en un tipo de *offshoring* como una suerte de deslocalización de funciones y labores fuera de las fronteras del centro de trabajo, la empresa, al centro doméstico, casa o bien, cualquier lugar que no sea la oficina, el taller o el tradicional lugar de trabajo, apoyadas en tecnologías que hacen posible el trabajo remoto o a distancia.<sup>77</sup>

Con esta simple pero específica definición, parte el siguiente análisis respecto al trabajo que se desarrolla a distancia, lejos o en un lugar ajeno al que se conocía como el lugar de trabajo por excelencia, es decir la empresa o las instalaciones físicas de la empresa del empleador. Cabe recalcar que al ser denominado como teletrabajo, se ha llegado a confundir el prefijo “tele” con la utilización de tecnologías como elementos que configuran esta modalidad de trabajo. A pesar de que las tecnologías de la información y la comunicación podrían, y en varios casos son, solamente herramientas mediante las cuales se puede teletrabajar. Sin embargo estas no deben ser vistas como un elemento principal o inherente al teletrabajo, como se dijo al comienzo esta modalidad lleva como característica principal que se lleva a cabo fuera o lejos del lugar común de trabajo.

---

<sup>76</sup>"Tele." *Real Academia Española*. RAE, Web. 22 Ene. 2015. <<http://lema.rae.es/drae/?val=tele>>.

<sup>77</sup>Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." *Dirección Del Trabajo Gobierno De Chile*. Web. 10 Ene. 2015. <[http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-100016\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-100016_recurso_1.pdf)>. pg.12-13.

Así con los antecedentes antes expuestos, el teletrabajo antes que nada es una modalidad de trabajo, que por llevarse a cabo en un lugar distinto al de la empresa donde se trabaja contiene sus propios y únicos elementos y características. Es sin lugar a duda una de las modalidades más nuevas, sino la más nueva para trabajar actualmente. Su desarrollo más fuerte se ha venido dando paulatinamente a partir de la segunda mitad del siglo pasado. Su aparición fue repentina y nada más que una respuesta a una necesidad que estaba viviendo la sociedad de ese momento. Fue precisamente en los Estados Unidos, más específicamente durante los años 60 y 70, que el término empezó a cocinarse como una idea nueva, idea que daría respuesta al constante gasto desenfrenado de recursos no renovables que iba en aumento. Según la tratadista Esperanza Sierra, Jack Nilles es considerado hoy en día como el padre del estudio del teletrabajo como fenómeno social, y fue quien le otorgó un significado a esta palabra.<sup>78</sup> Lo que Nilles buscaba era básicamente sustituir el desplazamiento físico relacionado con el trabajo de las personas por tecnologías de la información y la comunicación como herramienta principal para lograrlo. En otras palabras buscaba llevar el trabajo a los trabajadores para no traer a los trabajadores al trabajo. De esta manera no solo se evitaba el despilfarro de recursos, sino que se esperaba que la vida laboral y la vida privada de los trabajadores se vean compatibilizadas de alguna manera.<sup>79</sup>

Cuando se popularizó el teletrabajo, no existía aun la tecnología necesaria para que se pueda utilizar masivamente por la mayor cantidad de trabajadores posibles. No fue sino hasta la década de los 80 que en Estados Unidos el teletrabajo pasó a ser una

---

<sup>78</sup> Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Sevilla: Junta De Andalucía. Consejo Económico Y Social De Andalucía, 2011. Pg. 29.

<sup>79</sup> Jack NILLES. *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today*, JalaInternacional, California, 1973. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 29.

modalidad de trabajo considerado como un fenómeno social por su generalización y popularidad. Al convertirse en un fenómeno social empezó a alcanzar y afectar positivamente a otros sectores de la sociedad como: embarazadas, amas de casa, discapacitados y personas a las cuales sus condiciones físicas no les permitía físicamente asistir a trabajar. Con el teletrabajo todos estos sectores se vieron beneficiados grandemente ya que no necesitaban ir a ningún lado para trabajar, sino que lo podían hacer desde sus hogares.<sup>80</sup>

El avance tecnológico de las décadas siguientes, la gran baja de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y el uso masivo de *Internet* pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo. Luego, miles y miles de trabajadores comenzaron a laborar desde sus hogares con un doble propósito: reducir costos y realizar un mejor aprovechamiento del tiempo libre.<sup>81</sup>

Sin lugar a duda la tecnología fue una herramienta que coadyuvó en el desarrollo del teletrabajo ya que facilitaba que las distancias se hicieran menores y en ciertos casos fueran anuladas. Es entonces cuando el teletrabajo se convierte en un método de flexibilización del trabajo para las grandes empresas que buscan abaratar costos al máximo, logrando a la par descentralizar y reestructurar sus empresas. Además de tener como característica principal que el trabajo se lo realice fuera de las instalaciones de la empresa, el auge del teletrabajo en esta época tiene su origen y se da gracias a dos circunstancias fundamentales: la primera fue la aplicación de las denominadas TIC's o Tecnologías de la Información y Comunicación como herramientas, ya que además de ser una novedad se encontraban también en pleno apogeo y; la segunda fue sin duda la

---

<sup>80</sup>José FERNÁNDEZ DE VILLALTA. "Teletrabajo y discapacidad. Un debate para el sentido común", en AAVV, *Nuevas Tecnologías de la infocomunicación, turismo y teletrabajo*, 2o Congreso de Turismo y Teletrabajo, celebrado en Islantilla los días 25 y 26 de febrero de 2000, Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 29.

<sup>81</sup>Lía GALLUSER. *Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral: El caso de la Teletraducción en Rosario*, tesis citada en [www.caminandoutopias.org.ar](http://www.caminandoutopias.org.ar). Citado en: Gabriela, MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., pg.9.

necesidad de flexibilizar las condiciones de trabajo, misma que será tratada más adelante.

De igual manera en Europa varios fueron los documentos que se han referido y pretendido detallar alguna regulación para el teletrabajo <sup>82</sup>, así: el Libro Blanco *Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI de 1993* de la Comisión Europea <sup>83</sup>; el informe Bangemann de junio de 1994 respecto de la Cumbre de Corfú del mismo año <sup>84</sup>; el Plan de Actuación *Europa en marcha hacia la Sociedad de la Información* adoptado por la Comisión Europea en julio de 1994; el Libro Verde de la Comisión *Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad a la dimensión humana* de 1996 <sup>85</sup> y; la Comunicación de la Comisión *Modernizar la Organización del Trabajo. Actitud positiva ante el cambio*, de noviembre

---

<sup>82</sup>Miguel RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO. (dir.) *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, obra cit., p. 227. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., 30.

<sup>83</sup>"El presente Libro blanco pretende nutrir la reflexión y colaborar en la toma de aquellas decisiones — descentralizadas, nacionales o comunitarias— que nos permitan sentar las bases de un desarrollo sostenible de las economías europeas con el fin de poder hacer frente a la competencia internacional, creando al mismo tiempo los millones de puestos de trabajo necesarios." Citado de: Comisión De Las Comunidades Europeas. *Crecimiento Competitividad, empleo: Retos Y Pistas Para Entrar En El Siglo XXI: Libro Blanco*. Luxemburgo: Oficina De Publicaciones Oficiales De Las Comunidades Europeas, 1993. Pg. 3

<sup>84</sup>"Los países que se adhieren se sumarán a una Unión Europea que hace frente a un rápido desarrollo tras la entrada en vigor del Tratado de la Unión Europea y a múltiples peticiones para que desempeñe una función cada vez mayor en el fomento de la seguridad y la prosperidad en nuestro continente y fuera de él. Se va a iniciar pronto el proceso de preparación de una nueva Conferencia Intergubernamental para construir una Unión Europea más capaz de afrontar los retos del siglo XXI, incluidos los originados por la ampliación de la Unión hacia el este y hacia el sur." Citado de: Parlamento Europeo. "Consejo Europeo de Corfú 24 y 25 de junio de 1994 Conclusiones de la Presidencia." *Parlamento Europeo*. Web. 07 Jun. 2015. <[http://www.europarl.europa.eu/summits/cor1\\_es.ht](http://www.europarl.europa.eu/summits/cor1_es.ht)>.

<sup>85</sup>"Los Libros Verdes son documentos publicados por la Comisión Europea cuyo objetivo es estimular una reflexión a nivel europeo sobre un tema concreto. En ellos se invita a las partes interesadas (organismos y particulares) a participar en un proceso de consulta y debate sobre las propuestas que presentan.

Los Libros Verdes pueden dar origen a novedades legislativas que se reflejan en Libros Blancos." Citado en: Comisión Europea. "Libros Verdes." *Comisión Europea*. Web. 07 May 2015.

<[http://ec.europa.eu/green-papers/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/green-papers/index_es.htm)>.

de 1998<sup>86</sup>, son algunos de los instrumentos que se han expedido con el fin de regular y/o promover el teletrabajo en Europa.

Todos estos instrumentos y documentos fueron creados, más específicamente, con el propósito de incentivar e impulsar el desarrollo de la Sociedad de la Información, la misma que se hacía cargo de cofinanciar “el uso de las nuevas tecnologías para la modernización de las diferentes Administraciones Públicas”<sup>87</sup> en Europa. Este impulso para el desarrollo de las tecnologías incitó de igual manera el desarrollo del teletrabajo ya que los empresarios europeos empezaban a ver los beneficios que este modo de trabajo podía aportar a sus empresas. Además de los beneficios para los empresarios se empieza a ver como el teletrabajo es una nueva fuente de empleos para una gran cantidad de personas desempleadas, aunque también ha permitido que trabajadores empleados pasen a prestar sus servicios bajo esta modalidad. Sin lugar a duda los documentos e instrumentos antes mencionados fueron una respuesta jurídica a una nueva organización de trabajo que poco a poco iba ganando terreno, aunque siempre desde la perspectiva del softlaw en sus inicios.

A su vez el teletrabajo ha tenido duras críticas, y a momentos falta de atención por parte de la doctrina ya que era un modo de trabajo que impactaba a un monto reducido de la población de trabajadores. Esta falta de impacto se daba por los siguientes motivos: no todos los trabajadores tenían acceso a internet, no todos los trabajadores tenían el conocimiento para poder teletrabajar, los tipos de trabajos en los cuales se podía teletrabajar no eran muchos por la naturaleza misma de este modo de trabajo y, existía resistencia de los empleadores a permitir que el trabajador no sea tan controlado

---

<sup>86</sup>Miguel RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO. (dir.) *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, obra cit., p. 227. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 30.

<sup>87</sup>European Foundation for Information Society. *¿Qué es la Fundación Europea para la Sociedad de la Información?*. Web. 01 Feb. 2015. <<http://www.european-foundation.org/es/index.html>>.

como sí lo estaría de prestar sus servicios dentro de las instalaciones de la empresa. Visto desde otro lado, el teletrabajo tenía el gran incentivo de permitir la existencia de relaciones de trabajo que podían no estar sometidas a la legislación laboral, ya que el trabajador al prestar sus servicios fuera de las instalaciones de su empleador, podía considerarse como un trabajador autónomo, aplicándole un régimen jurídico que no le otorgue una protección especial.

Con el pasar de los años, el avance tecnológico y la globalización de la tecnología, ha ido creando el ambiente perfecto para que el teletrabajo como una modalidad de trabajo se convierta en una verdadera alternativa tanto para trabajadores como para empleadores, fundamentalmente porque a los empleadores les permite optimizar costos, sin perder su poder de control y dirección sobre sus trabajadores, y porque a los trabajadores les da la posibilidad de manejar mejor su tiempo. Así, el teletrabajo ha dejado a un lado su fase inicial para convertirse en un eje dentro de las nuevas formas de organización de la producción, constituyéndose en una verdadera fuente de empleo para un grupo de trabajadores cada vez mayor.<sup>88</sup>

En este contexto hay que destacar que si bien es cierto que todos los instrumentos antes mencionados de alguna manera han impulsado al desarrollo del teletrabajo, no lo han regulado como una figura jurídica, por lo que la determinación del régimen jurídico que le es aplicable a este tipo de trabajo ha resultado un tema que aún se encuentra pendiente de resolución, y que se pretende dilucidar dentro del presente trabajo. Tuvieron que transcurrir algunos años para que en el 2002 se expida la regulación al teletrabajo más conocido como AMET o Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

---

<sup>88</sup>Manuel PIMENTEL. "Globalización económica y cambio tecnológico", en AAVV, *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1999, p. 59. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 32.

Esta norma tuvo como consecuencia la regularización de una relación laboral nueva que se venía dando de hecho pero que no se encontraba plasmada en ningún instrumento jurídico. En otras palabras con el AMET se institucionalizó a la figura del teletrabajo en Europa. Por otra parte en el Ecuador como se ha mencionado es una figura nueva que aun no ha sido regulada, y es precisamente esto lo que busca el presente trabajo: buscar la manera en que el teletrabajo pueda ser incorporado a nuestra legislación laboral. A continuación se presentaran algunas de las ventajas y desventajas que trae esta nueva figura consigo tanto para el trabajador, el empleador y la sociedad. De esta manera se busca dejar sentado que son más las ventajas para todas las partes involucradas, teniendo así motivos de sobra para implementar una regulación al teletrabajo en el Ecuador.

## **2.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo**

Las ventajas y desventajas del teletrabajo son muy importantes de tratar ya que en el fondo estas deben ser analizadas necesariamente para poder determinar si se debería o no reconocer al teletrabajo dentro de la legislación laboral ecuatoriana. Para llegar a analizar todas las ventajas y desventajas estas serán estudiadas con respecto al trabajador, al empleador y a la sociedad ya que para cada una de estas categorías hay distintos beneficios o detrimentos. De la misma manera que con la mayor parte de temas que abarcan el teletrabajo, cada uno de los autores mantiene un diferente enfoque o perspectiva tanto de las ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo. A continuación se realizará una breve explicación y acercamiento a los aspectos positivos y negativos que podría traer la implementación del teletrabajo en una legislación como la ecuatoriana que aún no lo ha regulado. Con el fin de mantener un orden en el presente

análisis se comenzará por enumerar las ventajas para luego desarrollar cada una de ellas y posteriormente se procederá de igual manera con las desventajas.

De todo lo que se ha discutido respecto del teletrabajo cada uno de los autores que ha tratado al tema, ha sacado sus propias conclusiones; y a la vez le han otorgado un listado de ventajas a esta figura laboral. Tal como se mencionó anteriormente, los beneficios del teletrabajo se pueden dividir en tres diferentes categorías: las ventajas para el trabajador, las ventajas para la empresa y las ventajas para la sociedad.<sup>89</sup> Las ventajas que tienen los trabajadores que han decidido trabajar bajo esta modalidad de trabajo serían las siguientes:

1. **Flexibilidad de horarios y autonomía:** esta es una de las principales ventajas que ha traído el teletrabajo para los trabajadores, y lo que ha causado el auge del mismo durante estos últimos tiempos.<sup>90</sup> El teletrabajo les brinda a los teletrabajadores la oportunidad real de poder conciliar su trabajo con su vida personal, causando que su actitud anímica frente al trabajo sea mucho más positiva. Esto deriva directamente en la flexibilidad y la autonomía que tienen para organizar su trabajo y ser mucho más productivos al no tener las diferentes distracciones que una oficina podría conllevar.<sup>91</sup> De cualquier manera esta flexibilidad siempre va a depender del grado de control que ejerza el empleador sobre el teletrabajador. Cabe recalcar que existen ciertas personas que tienen al teletrabajo como una opción más de entre muchas, pero para otro sector de la

---

<sup>89</sup>Lorena SALINAS. "Teletrabajo, Mitos Y Realidades." *Tecnológico De Monterrey Universidad Virtual*. Web. 21 Ene. 2015.

<[http://ftp.ruv.itesm.mx/pub/portal/tinterosanteriores/21/ARTICULOSYREFLEXIONES\\_Teletrabajomitosyrealidades.pdf](http://ftp.ruv.itesm.mx/pub/portal/tinterosanteriores/21/ARTICULOSYREFLEXIONES_Teletrabajomitosyrealidades.pdf)>.Pg. 2.

<sup>90</sup>Amparo BELTRAN y Luis SANCHEZ. *Las Relaciones Laborales Virtuales: El Teletrabajo*. Tesis de grado. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas. Bogotá. 2002. Pg. 120.

<sup>91</sup>JuhaniPEKKOLA. *Telework Argentina: Telework for Sustainable Development*. Santa Fe, Argentina: El Cid Editor, 2011. Pg. 137.

población esta podría ser la única opción que tienen como medio de subsistencia económica.<sup>92</sup>

2. **Trabajar sin descuidar otras obligaciones:** como consecuencia de esta flexibilidad y autonomía, el teletrabajador va a tener la oportunidad de ocuparse de otras obligaciones aparte del trabajo, como por ejemplo de sus hijos y de su hogar.<sup>93</sup>
3. **Evitar el tráfico, optimizar el tiempo y ahorro gasolina:** para muchos trabajadores que optan por teletrabajar, el simple hecho de no tener que trasladarse desde sus casas hasta la oficina, además de todo el trajín que implica esto, es suficiente incentivo para querer teletrabajar.<sup>94</sup>

El ajetreo de las idas y venidas cotidianas se cita a menudo como uno de los principales motivos para adoptar el teletrabajo. El Condado de Los Ángeles, por ejemplo, lo considera como un medio de reducir las congestiones de tráfico y de mejorar la calidad del aire. En el Japón se han realizado experimentos consistentes en la creación de centros satélites a fin de atenuar la congestión del tráfico en Tokio. Otro tanto se ha hecho en los Países Bajos, siempre con el mismo propósito.<sup>95</sup>

4. **Inserción social:** Una de las principales ventajas que brinda el teletrabajo es la facilidad que brinda a ciertas personas de poder trabajar cuando antes, por sus condiciones físicas o personales no lo podían hacer. Al convertirse en un fenómeno social el teletrabajo empezó a afectar positivamente a sectores de la sociedad como por ejemplo embarazadas, amas de casa, discapacitados y personas a las cuales sus condiciones físicas no les permitía físicamente asistir a trabajar. Todos estos sectores se vieron beneficiados grandemente ya que no

---

<sup>92</sup>Vittorio DI MARTINO y Linda WIRTH. : "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 109, 1990, No. 4.

<[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1990-109-4\)469-497.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1990-109-4)469-497.pdf)>. Pg. 474.

<sup>93</sup>Lorena SALINAS. "Teletrabajo, Mitos Y Realidades." Óp.cit., Pg. 2.

<sup>94</sup>Vittorio DI MARTINO y Linda WIRTH. : "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida". Óp.cit., Pg. 474.

<sup>95</sup>Ibíd.

necesitaban ir a ningún lado para trabajar, sino que lo podían hacer desde sus hogares.<sup>96</sup> Tal como se advirtió anteriormente, existe una posición completamente opuesta con respecto del teletrabajo como beneficio para este sector especial de la sociedad. Desde esta segunda posición, la doctrina que opina que el hecho de que el teletrabajo sea utilizado con personas discapacitadas o amas de casa etc., es nada más que una nueva manera o herramienta de discriminación ya que no se está haciendo nada para reinsertarles dentro de la sociedad sino todo lo contrario.<sup>97</sup> Dependiendo del punto de vista que se quiera adoptar, el teletrabajo utilizado para personas que se encuentran dentro del sector social en cuestión, puede ser tanto una ventaja como una desventaja. Es importante recalcar que a pesar de que exista discusión respecto del impacto positivo o negativo que ha causado el teletrabajo en los sectores vulnerables de la sociedad, los hechos hablan mucho más fuerte. Empresas estadounidenses como por ejemplo American Express han lanzado programas de teletrabajo para discapacitados, los mismos que han resultado además de viables, han sido también rentables. La meta de este programa fue el de crear una nueva categoría de empleados competentes y motivados con su trabajo.<sup>98</sup> De igual manera se considera que esta es una gran ventaja para el Ecuador, país en el cual la ley obliga a empresas que excedan cierto número de trabajadores a incorporar

---

<sup>96</sup>José FERNÁNDEZ DE VILLALTA, "Teletrabajo y discapacidad. Un debate para el sentido común", en AAVV, *Nuevas Tecnologías de la infocomunicación, turismo y teletrabajo*, 2o Congreso de Turismo y Teletrabajo, celebrado en Isantilla los días 25 y 26 de febrero de 2000, material multicopiado, ISBN: 84-607-0157-3. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 29.

<sup>97</sup>Emilio SUÑÉ. "TELETRABAJO Y DERECHO INFORMÁTICO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO." *Universidad Externado De Colombia*. Web. 10 Ene. 2015. <<http://portal.uexternado.edu.co/pdf/Derecho/Derecho%20Inform%C3%83%C2%A1tico/Teletrabajo%20y%20Derecho%20Inform%C3%83%C2%A1tico%20en%20las%20relaciones%20de%20trabajo.doc.>>. Pg. 9.

<sup>98</sup>Vittorio DI MARTINO y Linda WIRTH. : "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida". Óp.cit., Pg. 472-473.

a sus nóminas a personas con discapacidad. Esta sin duda sería una manera de hacerlo con mucha más facilidad ya que el empleador no se vería obligado a tener físicamente al trabajador en sus instalaciones, tornando mucho más fácil y llevadero la relación para ambas partes. Respecto de este punto se ha comentado lo siguiente:

Por más que las nuevas tecnologías sean extremadamente flexibles, han de ser adaptadas, y con frecuencia readaptadas, a las necesidades específicas de esas personas. El teletrabajo que se les encomienda suele requerir un programa específico de formación, seguido de un reciclaje al compás de la evolución tecnológica.<sup>99</sup>

5. **Reducción de estrés:** Un estudio realizado por la Universidad Estatal de Pensilvania muestra que una persona que teletrabaja es regularmente menos estresada y demuestra más felicidad que una persona que tiene que ir a trabajar en una oficina. El teletrabajo ofrece la oportunidad de evitar una porción de su día que por lo general puede llegar a producir mucho estrés. A muchas personas les estresa todo el proceso de preparación para ir al trabajo, esta modalidad de laborar no solo les ahorra situaciones cosas como estas sino que también la compra de ropa y uniformes, gasolina, entre otras.<sup>100</sup>
6. **Pocas interrupciones y periodos de concentración más largos:**<sup>101</sup> Se han realizado varios estudios en diferentes prestigiosas universidades de los Estados Unidos de América, los cuales han arrojado interesantes datos respecto de la eficiencia de los teletrabajadores. A pesar de que existen motivos para pensar que trabajar desde la casa podría conllevar muchas distracciones, los estudios a continuación demuestran una realidad completamente opuesta. Según un estudio

---

<sup>99</sup>Ibíd.

<sup>100</sup>*Telecommuting Is Good for You and Good for Business. Minute MBA.*, 2013. Web. 1 Nov. 2014. <<http://www.onlinemba.com/blog/telecommuting-good-for-you-and-business/#>>.

<sup>101</sup>Lorena SALINAS. "Teletrabajo, Mitos Y Realidades." Óp.cit., Pg. 2.

de la Universidad de Austin Texas se muestra que los teletrabajadores trabajan entre 5 y 7 horas más que los trabajadores de oficina. Otro estudio realizado por la Universidad Stanford muestra que los empleados de un *call-center* aumentaron su productividad en un 13 por ciento cuando se les permitió trabajar desde sus hogares.<sup>102</sup>

7. **Menos problemas laborales:** Los problemas laborales que surgen en la empresa dejarán de afectar, tanto productiva como psicológicamente al trabajador al no tener presencia física en ella.<sup>103</sup>

Por otra parte las empresas son las que deben incentivarse o en su defecto ser incentivadas por el estado a implementar este nuevo modo de organización del trabajo dentro de sus empresas ya que además de crear plazas de trabajo tienen grandes beneficios. Es precisamente por esta razón que la mayor parte de autores se ha enfocado mayormente en las ventajas o beneficios que brinda el teletrabajo para las empresas. Las siguientes son las más importantes que se ha discutido doctrinariamente:

1. **Aumento de creatividad y productividad:** lo que buscan las empresas y los empresarios en general, es tener mayor productividad para así poder mejorar sus ingresos y crecer. De acuerdo a los estudios mencionados anteriormente que fueron realizados en las Universidades de Austin Texas y Stanford, se ha logrado determinar que los teletrabajadores pueden llegar a producir de entre 5 y 7 horas más que un trabajador promedio y a la vez ser más felices y estar más a gusto con lo que hacen.<sup>104</sup> Este aumento de la productividad se debe a tres

---

<sup>102</sup>*Telecommuting Is Good for You and Good for Business. Minute MBA.*, 2013. Web. 1 Nov. 2014. <<http://www.onlinemba.com/blog/telecommuting-good-for-you-and-business/#>>.

<sup>103</sup>Manuela PEREZ, María DE LUIS, y Ángel MARTINEZ. "El Teletrabajo En Aragón: Estudio De Su Adopción Potencial En Las Empresas." *Economía Aragonesa* (2001): n.Pg. 110.

<sup>104</sup>*Telecommuting Is Good for You and Good for Business. Minute MBA.*, 2013. Web. 1 Nov. 2014. <<http://www.onlinemba.com/blog/telecommuting-good-for-you-and-business/#>>.

factores principalmente: una mejor concentración gracias a que no existen interrupciones; el teletrabajador por lo general goza de un incremento en su motivación por el trabajo que realiza y por lo tanto se siente más satisfecho consigo mismo, y; una ración extra de energía para el trabajo que generalmente sería utilizada en el desplazamiento cotidiano relacionado con el trabajo dentro de la empresa. Son incontables los diferentes experimentos que se han realizado con el teletrabajo, pero son aún más impresionantes los resultados que se han obtenido como fruto de los mismos.<sup>105</sup>

2. **Ahorro de espacio físico, disminución de costos fijos y variables:** a pesar de que muchos empresarios pueden pensar que instalar las TIC's o herramientas tecnológicas necesarias para teletrabajar pueden presentar un alto costo y una dificultad, esto no se puede comparar con el beneficio de obtener la flexibilidad de un nuevo tipo de organización de una empresa la cual puede además brindar mejoras en la producción. Estos costos que pueden parecer elevados son fácilmente compensados por los altos costos que puede tener el alquiler de un espacio físico para el montaje de una oficina. Algunas grandes empresas que han adoptado el teletrabajo con el propósito de ahorrar dinero por el espacio físico de

---

<sup>105</sup>“Un proyecto piloto de dos años sobre el teletrabajo, impulsado por la sociedad New York Telephone, en el que participaron unos veinticuatro directivos, se tradujo en un crecimiento medio de la productividad del orden del 43 por ciento por participante... Los teletrabajadores de Control Data Corporation de los Estados Unidos registraron aumentos de la productividad que oscilaban entre el 12 y el 20 por ciento... Las conclusiones preliminares de un proyecto piloto de teletrabajo que puso en práctica el Estado de California... indican que los funcionarios que trabajaban en su domicilio recibieron de sus superiores una nota de eficacia superior en un 3-5 por ciento a la que se les habría asignado de haber trabajado desde las nueve de la mañana hasta las cinco de la tarde en la oficina... En el Reino Unido, el Grupo FI declaró que la productividad de los teletrabajadores rebasaba en un 30 por ciento la del personal que trabajaba en la empresa, en tanto que la International Computers Limited (ICL) comprobó que veinticinco horas de trabajo a domicilio equivalían a cuarenta horas de labor en la oficina.” Vittorio DI MARTINO y Linda WIRTH. : “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”. Óp.cit., Pg. 472.

oficina (como por ejemplo Rank Xerox) lo han logrado ya que este rubro ascendía hasta en un 31% de sus costos totales.<sup>106</sup>

3. **Disminución del ausentismo:** Otra de las ventajas que puede brindar el teletrabajo para las empresas es la posibilidad de conservar a ciertos trabajadores que por uno u otro motivo debe dejar de asistir a trabajar en las instalaciones físicas de la empresa. Este es el caso de trabajadores que por el tiempo de servicio y su edad estén próximos a jubilarse, o madres de familia que deban quedarse en casa con permiso maternal. De igual manera puede captar la atención de trabajadores que no se acostumbren a trabajar en una oficina, pero estén extremadamente calificados para el trabajo. La empresa podrá acceder a sus servicios mientras el trabajador puede manejar su tiempo entre su trabajo y su vida personal sin tener que acudir a una oficina.<sup>107</sup> Al mantener a los trabajadores felices estos son muchos menos propensos a tener deseos o ganas de renunciar a su trabajo.<sup>108</sup>

Studies show 73% of telecommuters reporting being happy with their employer compared to just 64% of commuters. Allowing employees to telecommute isn't just about working in pajamas—it shows employees that their manager's trust them, boosting esteem and motivation.<sup>109</sup>

En otras palabras el hecho de que un empresario de la posibilidad de teletrabajar a sus empleados es otorgarles un voto de confianza, mismo que por los estudios antes mencionados, se ha demostrado que ayuda a que el trabajador se sienta mejor y genere mayor rendimiento. De igual manera “[e]l trabajo se lleva a

---

<sup>106</sup>Vittorio DI MARTINO y Linda WIRTH. : “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”. Óp.cit., Pg. 471.

<sup>107</sup>Id., Pg. 472.

<sup>108</sup>*Telecommuting Is Good for You and Good for Business. Minute MBA.*, 2013. Web. 1 Nov. 2014. <<http://www.onlinemba.com/blog/telecommuting-good-for-you-and-business/#>>.

<sup>109</sup>*Telecommuting Is Good for You and Good for Business. Minute MBA.*, 2013. Web. 1 Nov. 2014. <<http://www.onlinemba.com/blog/telecommuting-good-for-you-and-business/#>>.

cabo aun y con eventos propios de la naturaleza que normalmente lo interrumpirían, como son desastres naturales, fríos extremos, etc.”<sup>110</sup> Con el teletrabajo no importaría si por algún tipo de desastre los trabajadores no pueden asistir a sus oficinas ya que pueden realizar su trabajo de igual forma.

Una vez discutidos los beneficios que brinda el teletrabajo a los teletrabajadores y a sus empleadores, es importante también revisar los beneficios que puede aportar esta modalidad de trabajo a la sociedad en general. Si bien no son muchos beneficios, pueden llegar a tener un gran impacto, especialmente en la actualidad que el medio ambiente es un tema de orden principal para todo el mundo.

1. **Disminución del nivel de tráfico vehicular:**<sup>111</sup> Al no tener que desplazarse a sus trabajos todos los días a la misma hora a la que todos van a sus trabajos, los teletrabajadores disminuyen en un gran porcentaje el tráfico generado en las horas pico de cualquier ciudad. Esto es de gran ayuda en varias ciudades en las que el tráfico y la congestión vehicular ha llegado a ser un verdadero problema al que la sociedad se debe enfrentar día a día. Como consecuencia de la disminución en el tráfico vehicular, la ciudad ya no deberá invertir tanto en obras públicas que tengan que ver con el transporte y carreteras. De igual manera se ahorran recursos no renovables como la gasolina e inevitablemente se está contribuyendo a la disminución de la contaminación al medio ambiente.<sup>112</sup>
2. **Disminución de contaminación ambiental:** tal y como se o manifestó anteriormente, los teletrabajadores prescinden del desplazamiento diario a las oficinas o instalaciones físicas de las empresas para las cuales trabajan. Debido a

---

<sup>110</sup>Lorena SALINAS. "Teletrabajo, Mitos Y Realidades." Óp.cit., Pg. 2-3.

<sup>111</sup>Id.,Pg. 4.

<sup>112</sup>José OCHOA. "Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo." *Universidad De Zaragoza*. Web. 2 Dic. 2014. <<http://cederul.unizar.es/noticias/sicoderxv/12.pdf>>.Pg.233.

esto se contribuye a la gran contaminación que causan los vehículos al medio ambiente. De la misma manera la empresa también gana ya que su imagen institucional se convierte en una que contribuye al medio ambiente. Existe un estudio realizado por el *ConsumerElectronicsAssociation* que dice que el teletrabajo ahorra suficiente energía como para abastecer a un millón de hogares en los Estados Unidos durante todo un año.<sup>113</sup>

Luego de haber enumerado todas las ventajas del teletrabajo es momento de pasar a enumerar todas las desventajas que deben ser tomadas en cuenta al momento de analizar la inserción del teletrabajo en la legislación laboral ecuatoriana. Sin embargo se considera que muchas de las ventajas antes enumeradas son razón suficiente como para reconocer al teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo en el Ecuador. Esto, sin dejar de lado que muchos otros países ya reconocen esta modalidad de trabajo, países latinoamericanos que manejan sistemas laborales bastante similares al ecuatoriano. Al ser una modalidad que ya ha sido regulada y reconocida, el Ecuador debería estar haciendo todo lo posible por actualizar su legislación. En fin, las siguientes desventajas serán divididas de la misma manera en la que se dividió las ventajas, con respecto a los teletrabajadores y con respecto a los empleadores. Las desventajas para el trabajador serían las siguientes:

1. **Fomenta el aislamiento personal:**<sup>114</sup> Existen algunos analistas que sugieren que el teletrabajo tiene como desventaja la disminución y eliminación del contacto interpersonal. Según estos analistas, esto puede tener como consecuencia que la persona se desarticule del entorno social laboral al que

---

<sup>113</sup>*Telecommuting Is Good for You and Good for Business. Minute MBA.*, 2013. Web. 1 Nov. 2014. <<http://www.onlinemba.com/blog/telecommuting-good-for-you-and-business/#>>.

<sup>114</sup>Lorena SALINAS. "Teletrabajo, Mitos Y Realidades." Óp.cit., Pg. 3.

pertenece. De esta manera también los trabajadores se ven sin una ayuda inmediata de darse el caso de necesitarla, ya que se encuentran trabajando completamente solos. Es por esta razón que un teletrabajador requiere de características como la organización, la autodisciplina y sobre todo la responsabilidad. Para algunas personas que no posean estas características, el teletrabajo, contrario a ser un método con el que se podrían quitar el estrés normal, se convertiría en el causante de su estrés y otras enfermedades.<sup>115</sup>

2. **Falta de legislación laboral:**<sup>116</sup> Al ser el teletrabajo una figura relativamente nueva y única en sus características, las legislaciones que la regulan han omitido incluir políticas respecto de la seguridad personal y salud de los teletrabajadores. Es por esta razón que debería ser el contrato de teletrabajo el que regule estos temas y adicionalmente también las del entorno del lugar de trabajo. El empleador sin lugar a duda debería realizar una inspección al lugar en el que el teletrabajador va a realizar su trabajo para evaluar las condiciones del lugar.<sup>117</sup> La Organización Chilena “*Comunidad Mujer*” sostiene que el trabajo a distancia no prosperará

...si éste no se fomenta en el marco de una normativa integral y muy definida, lo cual significa que las reformas deben estructurarse de manera tal que estos nuevos modos de contrato concilien los intereses y necesidades de las partes, con el debido respeto a los principios e instituciones que dan forma a la legislación laboral (individual y colectiva), buscando así impedir la precarización y el aumento de las actuales brechas de inequidad.<sup>118</sup>

3. **Incremento de horas trabajadas:** una de las principales desventajas de esta figura laboral para sus teletrabajadores es que las personas que deciden trabajar

<sup>115</sup>Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., 37-38.

<sup>116</sup>Lorena SALINAS. "Teletrabajo, Mitos Y Realidades." Óp.cit., Pg. 3.

<sup>117</sup>Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., 37-38.

<sup>118</sup>Eduardo CAAMAÑO, y Andrea BETANCOUR, *Trabajo a distancia: Desafío significativo*, Diario La Segunda, SECCIÓN Ideas-centros de estudios, 3 de febrero de 2011. Citado en: Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., Pg. 39.

bajo esta modalidad aumentan su cantidad de horas trabajadas con respecto a un trabajador que asiste a las instalaciones de la empresa. Esto puede causar muchos problemas si previamente en el contrato no se ha dejado en claro cuál va a ser el porcentaje exacto de producción que debe rendir el teletrabajador.<sup>119</sup>

4. **Discriminación:** tal y como se dejó planteado entre las ventajas del teletrabajo, existe una discusión entre determinar si esta figura realmente aporta un beneficio para personas con discapacidad y gente que por ciertos motivos no puede asistir a trabajar en la empresa físicamente, o si es por el contrario es un acto de pura discriminación. Este lado de la doctrina plantea que utilizar el teletrabajo para dar una fuente de ingreso para discapacitados y madres de familia con hijos sería estar discriminando y a la vez negando un trabajo digno para estas personas.

Es decir, no se trata de incluir a medias, sino de hacer efectivos los derechos de no discriminación en el trabajo, así como de fomentar una vida laboral sana que no repercuta en la vida familiar invadiéndola y haciéndola más precaria. Es por lo anterior que hay quienes han expresado un descontento hacia la legislación que contempla el teletrabajo, donde se cuestiona que más que un incentivo al uso de nuevas tecnologías y mejorar los empleos, el sistema se convertiría en una manera de disminuir los derechos de los trabajadores y hacer más precarios los empleos...<sup>120</sup>.

Por cuanto de esta manera se han determinado las desventajas para la empresa son muy pocas ya que al ser una forma de organización de su trabajo, es mayormente ventajosa y por ende no perjudicial para esta. De cualquier manera las desventajas vienen a ser las siguientes:

1. **No dispone plenamente del trabajador:** al estar a distancia, y como se analizó anteriormente, existen ciertas formas de conexión en las cuales el teletrabajador puede estar conectado de tal manera que parecería que está dentro de la

---

<sup>119</sup>JuhaniPEKKOLA. *Telework Argentina: Telework for Sustainable Development*. Óp.cit., Pg. 136.

<sup>120</sup>Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., Pg.37-38.

empresa.<sup>121</sup> Sin embargo por más intensa que sea su conexión, esta jamás podrá suplantar su presencia física, misma que por algún motivo o en alguna circunstancia podría ser requerida por el empleador.

2. **Pérdida de control:**<sup>122</sup> “El hecho de trabajar a distancia y lejos de la empresa puede debilitar la relación y el vínculo de dependencia.”<sup>123</sup> Esta desventaja será subsanada cuando se analice la teledependencia en el funcionamiento de los elementos del contrato laboral aplicados al teletrabajo.
3. **Costo de Equipos para la Dirección:** En el caso del teletrabajo conectado (*on-line*), el empleador se verá obligado a proveer a su teletrabajador con el equipo o con la tecnología acorde al tipo de dependencia que quiera ejercer sobre su teletrabajador. Sin lugar a duda los instrumentos tecnológicos resultan ser bastante costosos en ciertos casos y lo serían aún más en el ejemplo de una empresa grande en la que exista una gran cantidad de teletrabajadores. Sin embargo como se pudo ver en las ventajas, muchas veces estos costos son menores a los que tiene una empresa tan solo por el alquiler o mantenimiento de un lugar físico donde mantener a sus trabajadores.

Finalmente, se considera que son mucho más relevantes las ventajas que ofrece el teletrabajo en comparación con las desventajas del mismo. Claramente algunas de las desventajas podrían ser fácilmente solucionadas o podrían no presentar un problema tan grande como para no considerar el reconocimiento del teletrabajo. Como se dijo anteriormente, si esta figura ha sido ya reconocida y ha funcionado en países similares al Ecuador, ninguna de las desventajas debería ser considerada como válida.

---

<sup>121</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 214.

<sup>122</sup>Lorena SALINAS. "Teletrabajo, Mitos Y Realidades." Óp.cit., Pg. 3.

<sup>123</sup>Ibíd.

Entonces, una vez determinadas las ventajas y desventajas el siguiente paso en el análisis del teletrabajo es poder llegar a una definición que nos guíe en el desarrollo del presente trabajo. Tomando en cuenta que el teletrabajo no solo ha sido tema de estudio en el ámbito jurídico, sino que ha incurrido en otras ramas como la psicología o la economía, no se ha logrado llegar a una definición definitiva del mismo, al contrario, se la ha definido incontables veces intentando acaparar la mayor cantidad de características en cada definición.<sup>124</sup> Por tanto, existe una gran cantidad de definiciones del teletrabajo, algunas de las cuales se analizarán a continuación con el propósito único de lograr comprender al máximo esta modalidad de trabajo que se ha convertido tanto de hecho como de derecho en un verdadero fenómeno mundial.

### **2.3. Definición y noción general**

Tal como se discutió anteriormente no existe una definición sentada y definitiva del teletrabajo ya que es un concepto que aún sigue desarrollándose y por lo tanto sería injusto encuadrarlo dentro de una sola definición. La Real Academia Española define al teletrabajo como un “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.”<sup>125</sup> De todas las definiciones esta es la más simple, logrando de igual manera encapsular la característica del teletrabajo por excelencia: que este se realice fuera del lugar físico de la empresa. Con respecto a la utilización de tecnologías para realizar el trabajo cabe recalcar y dejar en claro una vez más que estas son solamente un medio por el cual se podría realizar el teletrabajo. En otras palabras, si puede existir teletrabajo sin la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Sin embargo, la

---

<sup>124</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 32.

<sup>125</sup>"Teletrabajo." *Real Academia Española*. Web. 03 Feb. 2015.

<<http://lema.rae.es/drae/?val=teletrabajo>>.

mayor parte de autores han incluido la utilización de TIC's en sus definiciones del teletrabajo ya que como se analizará más adelante, esta puede ser una gran herramienta la momento de determinar la dependencia dentro de esta relación laboral a distancia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió en el año 2011 el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo que define al teletrabajo como “[...] la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.<sup>126</sup>” Evidentemente sigue siendo una definición bastante básica, pero sin duda cubre con las características principales, sin las cuales este modo de trabajo dejaría de ser teletrabajo, o en otras palabras degeneraría en otro modo de trabajo. Evidentemente es necesario partir de una definición un tanto más desarrollada que permita sentar la base para el análisis del teletrabajo en el presente trabajo. A continuación se analizan algunas definiciones con el fin de poder llegar a definir al teletrabajo de la manera más completa posible.

Los autores Gray, Hodson y Gordon llegan a una definición bastante completa ya que incorporan en ella la mayor parte de componentes que conforman la figura del teletrabajo:

...una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup>Organización Internacional del Trabajo. Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Ira. ed. Buenos Aires : Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

<sup>127</sup>Gray, M., Hodson, N. y Gordon, G. El Teletrabajo. Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1995. Citado en: Armando, ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." *Poder Judicial Republica De Costa Rica*. Web. 15 Ene. 2015. <<http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/index.php/revista/revista-3/22-revista/revista-3/67-revista3-teletrabajo#1>>. Pg.8.

Se puede considerar como una definición completa ya que contiene la característica distintiva del teletrabajo que es la realización del trabajo fuera, lejos o a distancia del lugar de físico del empleador. Introduce también el tema de la habitualidad y del horario, que serán analizados posteriormente pero que son de gran importancia para la figura del teletrabajo. A pesar de esto el elemento más importante de esta definición es su parte final donde se diferencia las distintas maneras en las que se puede utilizar la tecnología de la información y la comunicación dentro del teletrabajo. El primer uso descrito es sin lugar a duda como un medio para realizar el teletrabajo, pero un segundo uso que en la mayoría de casos es de mayor importancia es como un medio para ejercer un control por parte del empleador a sus teletrabajadores. Dentro del análisis de las TIC's se ahondará mucho más a profundidad respecto de esta diferencia entre los usos de esta herramienta tecnológica. Por el momento cabe comprender primeramente que las TIC's no son necesarias para configurar el teletrabajo, pero de pactarse su uso entre las partes, pueden tener estos dos distintos usos.

Por su parte la LEY 1221 DE 2008 de Colombia contempla la figura del teletrabajo en su legislación y la define de la siguiente manera:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.<sup>128</sup>

Al estar contenida dentro de una ley, esta definición tiene un tinte mucho más legal ya que incluye en ella el elemento de la remuneración, sin embargo no lo hace con el elemento de la dependencia que es sin duda sumamente importante. Es evidente que al

---

<sup>128</sup>El Congreso de Colombia, LEY 1221 DE 2008. (julio 16), por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Art. 2.

estar la definición dentro de una norma de naturaleza laboral se entiende que la relación que regula es dependiente. Por otra parte, es una definición que introduce al teletrabajo no solo como una modalidad de trabajo sino como una forma de organización laboral, característica que se analizará junto con las demás características del teletrabajo. La relación que le da la definición a las TIC's con respecto al teletrabajo es de un "soporte" es decir solamente una herramienta para poder realizarlo pero no indispensable al mismo tiempo. Finalmente mantiene igual que toda definición la característica de la distancia para la prestación del servicio.

Por su parte, la siguiente definición presentada por Javier Thibault Aranda, director general de Empleo del Gobierno Español en parte refuerza la idea del teletrabajo como una forma de organización del trabajo, pero al mismo tiempo le otorga demasiada importancia a la utilización de las TIC's. Como se puede leer de la definición, esta no da apertura a que el teletrabajo se lo haga sin tecnología, se lo limita a que solamente sea efectuada mediante tecnologías lo cual se comprobará más adelante como un concepto errado: "[...] una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones." <sup>129</sup> De la misma manera la Asociación Española de Teletrabajo y la JALA Internacional, sitio oficial de Jack Nilles respectivamente, también ejercitan definiciones del teletrabajo en los siguientes términos:

...el modo de realizar la actividad laboral utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's)" o "aquella actividad realizada fuera del espacio físico de la empresa que realiza un trabajo, ejerciendo sus conocimientos al servicio de la

---

<sup>129</sup>Javier THIBAUT, *El Teletrabajo En España: Perspectiva Jurídico Laboral*. Madrid: Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales, Subdirección General De Publicaciones, 2001.  
Citado en: Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." Óp.cit., Pg.8.

misma en régimen de contrato de plantilla, autónomo, o free lance, arrendamiento de servicios, etc.<sup>130</sup>

ANY form of substitution of information technologies (such as telecommunications and/or computers) for normal work-related travel; moving the work to the workers instead of moving the workers to work.<sup>131</sup>

Estas últimas dos definiciones son realmente bastante simplistas, sin embargo lo que se intenta demostrar exponiendo las mismas es que existen innumerables definiciones respecto de la figura del teletrabajo. En cada una de las definiciones se hace énfasis en distintos aspectos y se le da relevancia a ciertos elementos o características dependiendo del autor. Dicho esto, a continuación se busca definir al teletrabajo de la mejor manera y con apego tanto a sus características únicas como a Derecho.

De todas las definiciones aquí presentadas es evidente que de alguna manera y con algunas variantes, todas definen al teletrabajo guardando estricto apego a la característica principal de la lejanía incluyendo también a la TIC's como la herramienta para realzar el teletrabajo. Existe tanta cantidad de autores que definen el teletrabajo que no existe hasta el momento una definición definitiva y legal del teletrabajo, ya que al incurrir en varias ciencias y áreas del conocimiento, cada una de ellas la define otorgándole el matiz y sentido que encuadre dentro de su ámbito específico. Es precisamente por esta razón que al teletrabajo aún no se le puede otorgar una definición final y única, sin embargo a continuación se intentará hacerlo en base a su naturaleza, elementos y características que lo conforman. Tomando en cuenta todo lo que se ha dicho sobre el teletrabajo dependiente, este puede ser descrito como: una modalidad de trabajo dependiente y remunerado en la que el trabajador presta sus servicios fuera o

---

<sup>130</sup>Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., pg.11. Citado en Bustos, Andrea y Mazzo, Rodrigo. Artículo "Teletrabajo: Las tecnologías de la información transforman la forma de trabajar". Sitio web del Congreso Nacional, [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl).

<sup>131</sup>Jack NILLES. "What's Telework?" *JALA International: Telework and Telecommuting Definitions*. Web. 8 Feb. 2015. <<http://www.jala.com/definitions.php>>.

lejos de las instalaciones de la empresa sin importar el lugar, como una forma de organización de la misma y con la posibilidad de utilizar tecnología para la prestación de dichos servicios. De esta manera, si bien no se llegara a una definición, al menos se podrá comprender enteramente todas las aristas de esta figura laboral.

Antes de continuar es de vital importancia dejar sentado también la definición de las denominadas TIC's o tecnologías de la información y la comunicación, ya que estas van a ser nombradas con frecuencia en el presente trabajo y como se ha mencionado repetidamente son una herramienta de gran importancia en la figura del teletrabajo al igual que por su incidencia en el elemento de la dependencia. Al igual que con el teletrabajo existen varias definiciones de la TIC's, pero de todas, la siguiente es la más precisa y fácil de comprender:

Se denomina tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Las TIC incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual.<sup>132</sup>

Ahora bien, luego de haber observado y analizado las diferentes definiciones de teletrabajo, y haber definido a la TIC's, se puede dar un paso más adelante para llegar a una noción o a la extensión de esta figura jurídica laboral. Entones, se puede decir que en un sentido amplio, el teletrabajo puede ser cualquier tipo de labor realizado por un trabajador dependiente, en uno o más lugares que no sea su lugar habitual de trabajo y

---

<sup>132</sup>Jimmy ROSARIO. 2005. "La tecnología de la información y la comunicación. Su uso como herramienta para el fortalecimiento y el desarrollo de la educación virtual". [www.cibersociedad.net](http://www.cibersociedad.net). Citado en: Organización Internacional del Trabajo. *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. 1ra. ed. Buenos Aires : Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011. Pg.12.

con la opción de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) para la realización del mismo.<sup>133</sup>

El ahondar en la búsqueda de un concepto general del teletrabajo resulta inútil ya que de las definiciones antes presentadas y del análisis de las mismas se desprende el elemento básico para que la actividad laboral pueda ser considerada teletrabajo. Como se mencionó anteriormente, este elemento recogido en todas las definiciones es que: el trabajo debe ser hecho físicamente fuera del lugar de la empresa, en ciertas ocasiones con la ayuda de las denominadas TIC's. Este elemento de la lejanía es otro elemento que se debe configurar para poder estar dentro del ámbito del teletrabajo, aparte de los elementos inherentes a todos los contratos laborales que ya fueron descritos en el primer capítulo. Sin embargo, el hecho de que concurra un nuevo elemento distinto a los tres de la relación laboral en general para dar nacimiento a esta forma de trabajo, abre la puerta a que existan diferentes formas o clases de teletrabajo que podrían adquirir algunas otras características menos importantes pero igualmente sustanciales, como lo son por ejemplo las ya mencionadas tecnologías de la información y la comunicación. Estas características y formas de teletrabajo se analizarán con más detenimiento luego del análisis de la naturaleza de esta figura jurídica que se hace a continuación.

### **2.3.1. Naturaleza del teletrabajo**

La naturaleza jurídica del teletrabajo va de la mano de su conceptualización, ya que las características únicas de esta forma de trabajo le otorgan su naturaleza. Sin lugar a duda el teletrabajo tiene una naturaleza bastante única con respecto a las demás modalidades de trabajar. Para comenzar a entender la naturaleza del teletrabajo “[d]ebe

---

<sup>133</sup> Roger BLANPAIN. *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1995. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 33.

quedar claro, en todo caso, que el teletrabajo admite tanto la forma de trabajo asalariado o por cuenta ajena, como el trabajo por cuenta propia.”<sup>134</sup>El presente trabajo se referirá única y exclusivamente al teletrabajo por cuenta ajena, es decir el dependiente, no el autónomo. Dado que el presente trabajo tiene como finalidad resolver el problema jurídico de determinar si el teletrabajo como contrato puede ser o no regulado bajo las normas generales de los contratos y las específicas del contrato a domicilio, su relación con esta figura laboral ya existente la resolverá en el siguiente y último capítulo. Por ende, a continuación solamente se analizará al teletrabajo y su vinculación con la relación de trabajo jurídicamente protegida.

Para comenzar este debate, en el capítulo anterior se había ahondado en el tema de los elementos de los contratos laborales. Se había dejado sentado y justificado que los tres elementos básicos para que un contrato pueda ser regulado por el Derecho de Trabajo son: la prestación de servicios lícitos y personales, la remuneración y la dependencia. En otras palabras si un contrato de teletrabajo cumple con estas características se podría afirmar con seguridad de que no se trata de una figura civil sino más bien se trata de una figura jurídica laboral que es la que nos interesa dentro de este trabajo.

Respecto de este punto la jurisprudencia Costarricense ha determinado que:

...V.-... los que, con claridad, ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: la prestación personal de un servicio, el cual debe ser remunerado y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia, es el elemento fundamental para poder determinar si se está, o no, en presencia de una relación laboral. Esto, por cuanto, existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración, también están presentes, configurando lo

---

<sup>134</sup>Helia HENRIQUEZ, Ana CARDENAS, y Teresita SELAME. *Trabajo a Domicilio en el Siglo XXI Tres Miradas Sobre El Teletrabajo*. Santiago: Gobierno de Chile Dirección del Trabajo Departamento de Estudios, Dic. 2005. PDF. Pg. 75-76.

que doctrinaria y jurisprudencialmente se ha dado en llamar “zonas grises”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador, en la de naturaleza típicamente laboral, es el de la subordinación;...<sup>135</sup>

Como se discutió en el capítulo anterior, en un principio el contrato de trabajo era tratado como un contrato civil, y se lo utilizaba principalmente como uno de arrendamiento de servicios. Posteriormente al encontrar inconsistencias entre la naturaleza del arrendamiento de prestación de servicios y la relación laboral, se da nacimiento al contrato de trabajo como tal otorgándole sus elementos y características propias. Tal y como lo explica la jurisprudencia, la diferencia radica principalmente en que en la relación laboral siempre debe estar presente la dependencia.

Con el propósito de recapitular y refrescar el término, a continuación la definición que Guillermo Cabanellas le da a la dependencia laboral:

[...]el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, [...]”; “[...]es un estado de dependencia real producido por el del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas[...]” por lo que basta “[...]con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.<sup>136</sup>

Ahora bien, cabe recalcar y se analizará más adelante que si bien la dependencia laboral es el elemento distintivo por excelencia de la relación laboral, el teletrabajo se ha encargado de flexibilizarlo con el elemento de la lejanía y de ser el caso, con la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Este elemento ha logrado en algunos tipos de teletrabajo que la dependencia laboral se vea obligada a modificar y a ampliar su conceptualización ya que en el teletrabajo la dependencia toma

---

<sup>135</sup>Voto N° 2001-448, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, de las 9:50 horas con del 8 de agosto del 2001 Citado en: Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." Óp.cit., Pg.12-13.

<sup>136</sup>Guillermo CABANELLAS. "Dependencia." Óp.cit., Tomo III Pg.88.

un nuevo matiz.<sup>137</sup> Esto se da porque es diferente ejercer un poder de control sobre una persona que se encuentra en las instalaciones físicas de la oficina, que sobre un teletrabajador que presta sus servicios desde un lugar distinto. Ergo, la definición de dependencia debe ampliarse para poder abarcar la inusual situación de ejercer el poder o facultad de control a distancia.

Según el autor Armando Elizondo, algunos de los elementos<sup>138</sup> que posee el teletrabajo que le otorgan una naturaleza puramente laboral y por ende dependiente, son los siguientes:

- La comunicación constante y mediata entre el teletrabajador y su empleador, a misma que le permite a este último mantener cierto tipo de control sobre las tareas de su empleado.
- La utilización de un dispositivo para controlar la presencia del empleado cada vez que se haya convenido hacerlo, de manera que el empleador pueda tenerlo dentro de su ámbito de control.
- Encontrarse sujeto al control y a las órdenes de la empresa a través del programa (otorgado por la misma empresa) que utilice para su trabajo el teletrabajador .
- La capacidad y autoridad de la que goza el empleador para poder cambiar, sustituir o modificar el programa o software utilizado por el teletrabajador.
- El poder de reclamación y sanción que tiene el empleador sobre el empleado en caso de que este último incurra en alguna falta.
- De igual manera como principio, la persona el teletrabajador siempre debe poder ser localizado o disponible cuando se lo necesite.

---

<sup>137</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 214.

<sup>138</sup>Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." Óp.cit., Pg.14-15.

- La participación del teletrabajador en foros electrónicos, sin perjuicio de que no esté incluido en la planilla de la empresa.
- El simple hecho de que participe de actividades de la empresa o con otros teletrabajadores, así como tener acceso a la empresa, tanto física como virtual, lo convierte en un trabajador que forma parte de la organización de la empresa.
- El hecho de que el teletrabajador se siga capacitando en la utilización de su técnica y en los medios que utiliza para el teletrabajo que realice para la empresa para la que trabaja.

Con estos antecedentes se puede decir que el teletrabajo de manera mayoritaria presenta los elementos para que se genere dependencia, y por ende exista una clara tendencia a la configuración de una relación laboral, aunque bien puede existir el caso de que exista teletrabajo autónomo y por ende regulado por las normas civiles. En consecuencia y con respecto al teletrabajo, por más que la dependencia sea flexibilizada, esta existe, pero con diferentes características. Mas como se ha dicho, si en un contrato donde se preste un servicio fuera de las instalaciones del empleador mediante las tecnologías de la información y la comunicación o no, y no existe el control riguroso antes descrito no existirá teletrabajo dependiente, sino autónomo.

Luego existe teletrabajo bajo dependencia, cuando la prestación que se realiza se ejecuta mediando dependencia, remuneración, y la prestación de servicios lícitos y personales fuera o lejos del lugar de la empresa por parte del teletrabajador, solo en este caso se puede asegurar entonces que el teletrabajo es de naturaleza puramente laboral. Ahora bien, una vez que se ha determinado que el teletrabajo bien puede prestarse dentro del ámbito civil, o pertenecer al ámbito laboral, y como mencioné anteriormente pasaré a referirme únicamente al teletrabajo al que se aplica el régimen laboral, ya que

el teletrabajo autónomo no presenta la necesidad de una regulación en particular. Por lo tanto es pertinente diferenciar su naturaleza única dentro de las modalidades de trabajo ya existentes y reguladas por el Código de Trabajo. La forma de hacer esto es enumerando y analizando cada una de sus características, las mismas que lo diferenciarán de las demás modalidades de trabajo.

### **2.3.2. Características principales del teletrabajo**

Luego de haber hecho un acercamiento al concepto del teletrabajo, y de haber hecho un intento por definirlo, a continuación se analizarán las características del mismo ya que son estas las que en realidad le forman en su naturaleza y esencia. De la misma forma que con su definición, cada uno de los autores o tratadistas que han escrito respecto del teletrabajo, le otorgan diferentes características, manteniendo siempre las principales en común. Para el presente trabajo se analizarán las características más comunes y que todos los tratadistas no dejan de lado al momento de referirse al teletrabajo. Cada una de estas será analizada a profundidad con el propósito de suplir la falta de una definición jurídica única de esta figura, ya que si se comprenden bien las características es fácil llegar a una definición. Así, las características<sup>139</sup> del teletrabajo son:

1. **La lejanía:** se refiere a que el teletrabajo siempre debe ser realizado en un lugar físicamente diferente al de las instalaciones de la empresa para la cual trabaja. Esta es la característica en la cual se apoya la teoría de que el teletrabajo es solamente una clase de trabajo a domicilio.

---

<sup>139</sup>Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., Pg. 13-14.

2. **Organización:** la manera en la que el empleador o empresario utiliza las nuevas tecnologías como herramientas para organizar el trabajo en su empresa de una nueva manera.
3. **Habitualidad:** el teletrabajador debe realizar su trabajo, en la mayor parte del tiempo, de igual forma.<sup>140</sup> Esta última característica se la analizará brevemente ya que forma parte de la anterior, y no es tratada ni reconocida como una característica individual por la mayoría de autores. Sin embargo para el siguiente estudio si se la incluirá puramente para fines académicos y de mayor comprensión de la figura del teletrabajo en general, ya que si el trabajo es esporádico podría considerarse probable que este sea autónomo.

Dicho esto, hay tres puntos importantes a tratar previo al análisis individual de las características aquí mencionadas. Primeramente, es importante comprender que la carencia de alguna de las siguientes características, degeneraría en otra figura distinta a la figura del teletrabajo. En segundo lugar, todas estas características están entrelazadas entre sí, por tanto se debe entender que a partir de la primera característica, todas son la consecuencia de la característica anterior. En este sentido, la lejanía se da a consecuencia de la organización y del mismo modo, la habitualidad se da por motivo de la organización. Si bien el uso de las TIC's no se lo toma en cuenta como una característica principal del teletrabajo es porque esta es una mera herramienta que no necesariamente define esta figura laboral. Dentro del siguiente análisis se determinará exactamente en qué aspecto del teletrabajo encajan las tecnologías de la información y la comunicación tan mencionadas hasta el momento.

---

<sup>140</sup>Id., Pg. 14.

### 2.3.2.1. La lejanía

La lejanía o que el servicio se lo preste desde un lugar ajeno al de la empresa del empleador es sin lugar a duda la primera y más importante característica del teletrabajo. Sin esta característica no existirá teletrabajo sino que degeneraría en una modalidad distinta o quizás en una naturaleza que no sea laboral. En realidad es una característica bastante simple de comprender, ya que para la existencia de una relación laboral de teletrabajo, este debe ser realizado en algún lugar que no sea dentro de las instalaciones de la empresa para la cual se trabaja.<sup>141</sup> El profesor Giancarlo Cepollaro se refiere a esta característica de la siguiente manera:

... no se resuelve con la mera deslocalización territorial de una unidad que mantenga una autonomía organizativa, sino que comporta una «destrutturazione» (desestructuración) del tradicional lugar de trabajo mediante la deslocalización remota de cada uno de los puestos de trabajo. El puesto de trabajo, por lo tanto, se aleja de la oficina -o también de la fábrica- para recolocarse a un lugar próximo a la residencia o en la misma habitación del trabajador.<sup>142</sup>

Si bien esta definición acierta en describir esta característica, también la limita a lugares próximos a la oficina o al hogar del teletrabajador, esto no necesariamente es así ya que el teletrabajo puede ser en cualquier lugar ajeno a las instalaciones de la empresa. Esta característica tiene como propósito la descentralización del trabajo que se realiza dentro de una empresa, mediante una abolición o destrucción de la forma tradicional en la que se realizaba el trabajo. La autora Sierra Esperanza también describe esta característica de manera acertada al mencionar que es:

...la simple deslocalización de la actividad respecto del centro de imputación de los resultados, puesto que el teletrabajador no realiza la prestación de servicios acordada en el lugar típico de referencia laboral, el centro de trabajo contemplado en el art. 1.5

<sup>141</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 217.

<sup>142</sup>SACARPITTI, G y ZINGARELLI, D. IITelavoro. Teorie e aplicación. Franco Angeli, Milán, 1999, p. 44. Citado en: Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." Óp.cit., Pg.6.

ET o, en sentido amplio, en aquellos lugares de trabajo habituales que sean espacios de la empresa donde se realice determinada actividad.<sup>143</sup>

Es por esta razón que el teletrabajo es confundible con el trabajo a domicilio o a distancia ya que, “hace referencia a la dispersión geográfica de los puestos de trabajo y oficinas, mediante una disociación física de lo que es la ejecución y las tareas correspondientes al puesto de la ubicación del propio puesto de trabajo”<sup>144</sup> en el cual “[...] el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías.”<sup>145</sup> Aunque pareciera que la tecnología es una diferencia entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio<sup>146</sup>, como se verá más adelante nuestra legislación no contempla prohibición alguna para que el trabajo a domicilio no pueda ser realizado mediante tecnologías. Tradicionalmente no se lo ha visto ni se lo ha practicado mediando tecnologías pero la única diferencia entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio es que el teletrabajo admite la prestación del servicio en cualquier lugar sin limitarlo al domicilio del trabajador. En otras palabras el trabajo a domicilio es un tipo de teletrabajo, ya que si se lleva a cabo a distancia pero está limitado al domicilio por lo que pasaría a ser un teletrabajo a domicilio.

Siguiendo esta línea de pensamiento, tal y como se lo manifestó anteriormente, esta característica juega un papel importante con respecto a la dependencia laboral. Una vez más es necesario entender que por más que el trabajo no sea realizado dentro de las instalaciones de la empresa, la dependencia debe estar presente si se quiere tener una

---

<sup>143</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.34-35.

<sup>144</sup>Ramón SELLAS I BENVINGUT. “Teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales”, *TS*, núm. 92-93, 1998, p. 21. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.34-35.

<sup>145</sup>Vittorio DI MARTINO y Linda WIRTH. “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida”, en *RIT*, vol. 109, núm. 4, 1990, p. 471. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.34-35.

<sup>146</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.34-35.

relación que se regida al amparo del Derecho Laboral. Así mismo el hecho de que el trabajo no se lo realice dentro de las instalaciones de la empresa, no quiere decir que este vaya a tener alguna diferencia en la calidad del producto final. De igual manera dentro del ámbito de un contrato el lugar en el que se lo realice debe estar determinado o debe al menos ser determinable para el empleador. Una vez más, lo que se busca con esta característica es que tanto el empleador como el trabajador se beneficien de esta nueva organización del trabajo.<sup>147</sup>

Cabe recalcar que existen tres puntos relacionados con esta característica que se desarrollarán más adelante con mucha más profundidad. Primeramente, el teletrabajo tiene una relación con el trabajo a domicilio, sin embargo el teletrabajo no necesariamente debe ser realizado en un domicilio, sino desde cualquier lugar en el que se tenga acceso a las herramientas necesarias para poder realizar el trabajo. Segundo, el lugar desde el cual se realiza el teletrabajo es lo que da lugar a las diferentes clases y tipos de teletrabajo. Y, finalmente que el hecho de que se realice físicamente fuera de la empresa es una forma de organización del trabajo para las empresas, siendo esta última la siguiente característica en análisis.

En realidad la lejanía no supone mucha complejidad al momento de analizarla, su comprensión es de rápido entendimiento por lo que no existe mucho más que podamos aportar a este análisis. Sin embargo esta tiene directa relación con la siguiente característica. El hecho de que el trabajo se realice de esta manera es simplemente otra forma en la que el empleador organiza su fuerza de trabajo para obtener su producto final, tal y como se mencionó anteriormente.

---

<sup>147</sup> Amparo BELTRAN y Luis SANCHEZ. Las Relaciones Laborales Virtuales: El Teletrabajo. Óp.cit., Pg. 40-41.

### 2.3.2.2. Organización del trabajo

No cabe duda que la anterior característica es la más importante, emblemática y mencionada por los autores que han tratado el teletrabajo. Sin embargo esta segunda característica hace referencia a lo que significa esta figura laboral, tanto para el empleador como para su empresa. Es pertinente comprender que el teletrabajo visto como una forma de organización debe analizarse desde dos puntos de vista diferentes. Primeramente, la figura del teletrabajo además de ser una modalidad de trabajo que se realiza mediante TIC's (preferentemente aunque no de manera indispensable) y fuera de la empresa, es un medio por el cual un empresario puede organizar su empresa de manera diferente a la que típicamente se ha acostumbrado. En segundo lugar, el teletrabajo también puede ser visto y analizado como una nueva forma de organizar a la sociedad en la que vivimos.<sup>148</sup> Ambos puntos de vista le dan un matiz interesante a la característica de la organización del trabajo, por lo que se analizará a continuación.

La investigadora y autora María Aurora de la Concepción realiza una breve descripción o definición de esta característica cuando dice:

[...] afecta la organización habitual en las oficinas: habrá empleados que sólo acudan de vez en vez para recibir instrucciones directas, u otros, incluso, que nunca se presentan porque toda su carga laboral la cumplen desde su domicilio. La idea espacial y funcional de las oficinas puede modificarse a partir de tales tendencias.<sup>149</sup>

Desde este primer punto de vista, la organización de una empresa puede cambiar totalmente si el empresario decidiese usar el teletrabajo, ya que este es una manera flexible en la que se puede organizar el trabajo en su empresa, permitiendo al mismo tiempo la externalización de algunas actividades. Estas actividades que generalmente se

<sup>148</sup>Viviana DIAZ. "El Teletrabajo como Fuente de Pleno Empleo." Web. 22 Ene. 2015. <[http://www.alfaredi.org/sites/default/files/articles/files/diaz\\_5.pdf](http://www.alfaredi.org/sites/default/files/articles/files/diaz_5.pdf)>.Pg.6.

<sup>149</sup>María Aurora DE LA CONCEPCION. "¿Es el Teletrabajo, Trabajo a Domicilio? Una Revisión Hispanoamericana." *Instituto De Investigaciones Jurídicas - UNAM*. Web. 24 Ene. 2015. <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/9/art/art4.pdf>>. Pg. 112.

llevarían a cabo dentro de la empresa, con este cambio de organización, se las transferiría a trabajadores que lo puedan hacer fuera de las instalaciones de la misma. Esta externalización de responsabilidades o actividades deben siempre estar sincronizadas y bajo el control directo de medio de la empresa, si se quiere que la relación de trabajo sea laboral.

El hecho de que exista la posibilidad de que ciertos empleados no realicen sus labores desde las instalaciones de la empresa, lógicamente obliga al empleador a reorganizar su empresa de tal manera que sin importar esta nueva modalidad de trabajo, se siga obteniendo el mismo resultado. De esta cita es lógico entender que el teletrabajo obliga no solo a reorganizar funcionalmente a la empresa, sino que le puede llegar a afectar inclusive de manera física ya que al no existir tantos trabajadores acudiendo al lugar de trabajo sino que realizando el mismo desde sus hogares o desde donde tengan acceso a las herramientas necesarias para realizarlo, los espacios físicos van a tener que ser modificados dentro de la empresa adaptándose a esta nueva modalidad. La autora Esperanza Sierra hace un gran trabajo sintetizando esta idea de la siguiente manera en su libro:

...el teletrabajo es sobre todo un modo de organización y ejecución de la actividad laboral diferente. Teletrabajar no es solo trabajar a distancia, y utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo. No es teletrabajador todo aquel que emplea las herramientas propias del teletrabajo, sino solo aquel que por el hecho de utilizarlas escapa al modelo tradicional de organización del trabajo.<sup>150</sup>

Este punto guarda estrecha relación con la lejanía ya que como se dijo anteriormente la nueva organización del trabajo es producto de la lejanía. Sin embargo el tema del teletrabajo como organización tiene mucho que ver con el porcentaje de utilización de la TIC's, ya que de este porcentaje dependería también la forma en la que

---

<sup>150</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 211.

el empresario organice su empresa. Había quedado sentado que las TIC's pueden o no ser utilizadas para teletrabajar, pero una es la organización de la empresa si se la usa y otra muy diferente es si no se las usa. Pese a esto, lo más razonable es considerar que el teletrabajo deberá configurarse en la medida en que prevalentemente se realiza fuera de las instalaciones del empleador o no. Es por esta razón que el profesor Javier Thibault no está de acuerdo con que se deba cuantificar el uso de la TIC's para llegar a saber si en realidad se está bajo la modalidad de teletrabajo o simplemente es trabajo normal. Según Thibault lo que importa en la prestación de un servicio de teletrabajo es la calidad con la que se lo realice, mas no el tiempo durante el cual se lo haga. Continúa diciendo que lo importante no es fijar un tiempo o un porcentaje, sino conocer cuando la organización de la empresa cambia de tal manera de que el trabajador ya no se encuentra solamente trabajando, sino teletrabajando.<sup>151</sup> Esto a su vez tendrá una incidencia directa en la configuración de la dependencia.

No es necesario poner un porcentaje o cuantificar el uso de las TIC's para saber que se está teletrabajando ya que esto significaría poner barreras al teletrabajo ya que este si se puede llevar a cabo sin tecnología alguna. No es posible hacer esto ya que “[...] el trabajador se puede además dedicar a otro tipo de actividad (estudio de ciertos conocimientos relacionados con el trabajo, búsqueda de clientes, etc.)”<sup>152</sup> En otras palabras, la organización del trabajo es una característica vital del teletrabajo, ya que va a ser mediante esta que se va a poder llegar a determinar si efectivamente se está trabajando bajo esta modalidad o simplemente se recae en un trabajo común y corriente.

Ahora, una parte importante de esta nueva organización, es la forma en la que el empleador va a organizar a sus teletrabajadores con la finalidad de ejercer su poder de

---

<sup>151</sup>Id. Pg. 211-212.

<sup>152</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.39-40

control sobre los mismos para que se pueda configurar el elemento de la dependencia, y que por ende exista una relación de trabajo sometida al Código de Trabajo. Una vez que una empresa se ha organizado de tal manera que sus trabajadores hayan pasado de trabajar a teletrabajar, es indispensable mantener el elemento de la dependencia ya que sin este no existirá una relación laboral entre el empleado y su empleador. El autor Armando Elizondo comenta lo siguiente sobre la relación entre la organización y la dependencia:

Existe una interdependencia funcional entre sujetos que amplían el contexto organizativo más allá del perímetro físico de los ámbitos tradicionales: Esa interdependencia se logra no sólo por ser una prestación de resultado; si no también por la clara inexistencia de la presencia física del empresario o de una persona que lo represente -aunque ello no implica que pierda su poder de control sobre el trabajador o sobre la prestación-.<sup>153</sup>

De esta cita se desprende que debe existir un control por parte del empleador hacia el trabajador sin importar que el primero no se encuentre físicamente para ejercer dicho control o dependencia. Un control que además no puede ser cualquiera, sino un control que suponga la existencia de dependencia, para que entre dentro del ámbito laboral y pueda ser regulado por el Código de Trabajo.

Cuando se habló sobre la dependencia en el 1.2.2 del primer capítulo, se dejó sentado que “[...] el empleador puede ejercer personalmente esa facultad o puede delegar en la persona de su representante[...].”<sup>154</sup> La figura del teletrabajo impone una nueva visión respecto de la manera en la cual se va a ejercer la dependencia laboral por la simple razón de su naturaleza y características únicas y especiales, esta no se limita solamente a la dirección física o a la imposición de horarios, es decir a la dependencia jurídica clásica. La dependencia desde esta nueva perspectiva debe entenderse como el

---

<sup>153</sup> Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." Óp.cit., Pg. 7.

<sup>154</sup> Julio Cesar TRUJILLO. *Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg.95

control del empleador hacia el empleado dentro del marco del teletrabajo, de tal manera que exista una dirección en cuanto a la forma y medios que usa el teletrabajador para prestar su servicio y que en consecuencia lo ponga en una situación de dependencia. Ahora los mecanismos mediante los cuales el empleador va a ejercer su poder de control se analizarán cuando se hable de la dependencia como elemento del teletrabajo. Como antecedente, estos mecanismos pueden o no ser mediante la utilización de tecnologías. En conclusión, la organización del trabajo en una empresa es relevante como característica en el teletrabajo ya que esta importa una nueva forma de ver a la dependencia, distinta a la dependencia jurídica clásica.

### **2.3.2.3 La habitualidad**

Finalmente, la habitualidad es la última característica del teletrabajo y guarda directa relación con la que le antecede. Es una característica que se la ve como parte de la anterior por la mayoría de autores, sin embargo la autoras Gabriela Morales y Katy Romanik la han separado de la misma dándole una suerte de autonomía. No se le dedicará tanto tiempo a esta característica ya que basta con describirla para entenderla en su totalidad.

La habitualidad del teletrabajo se refiere a que el trabajador que esté sujeto a esta modalidad de trabajo, debe realizar o prestar su servicio dentro de esta modalidad de manera habitual. En otras palabras, un teletrabajador debe estar sujeto a esta modalidad mientras esté prestando su servicio ya que si no lo hace de manera habitual podría llegarse a confundir con un trabajo autónomo y por tanto no dependiente.<sup>155</sup> Es precisamente porque la prestación del servicio de teletrabajo se la lleva a cabo fuera de

---

<sup>155</sup>Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., pg.13-14.

las instalaciones de la empresa del empleador que si no se tiene claro la habitualidad del trabajador bajo esta modalidad se podría fácilmente confundir con un trabajo a distancia autónomo. Como se verá más adelante, en el trabajo a domicilio sí se estipula este elemento ya que comparte el mismo elemento de la distancia o lejanía con el teletrabajo. Sin embargo este es un análisis para el tercer capítulo del presente trabajo, dando así por finalizado el estudio de las características del teletrabajo y dando paso al análisis respecto de las clases o formas en las que se puede teletrabajar. Es muy importante tomar en cuenta las características ya analizadas para el análisis a continuación, ya que estas tienen directa incidencia en las formas de teletrabajo.

#### **2.4 Clases o formas de teletrabajo<sup>156</sup>**

Como consecuencia directa de las características antes analizadas, se derivan todas las clases o formas en las que se puede llevar a cabo el teletrabajo. Ha quedado sentado hasta la saciedad que el teletrabajo se lo realiza en un lugar ajeno al de las instalaciones físicas del empleador. Una vez dicho esto, se asume que la lejanía de la cual se había hablado en presente capítulo puede llevarse a cabo en distintos lugares como por ejemplo un telecentro, el domicilio del teletrabajador, entre otros, que serán analizados a continuación<sup>157</sup>, es decir cualquier lugar siempre y cuando este no sea dentro de las instalaciones de la empresa. Es aquí donde también entran en juego las ya mencionadas TIC's ya que si bien no todo teletrabajo se lo realiza mediante éstas, si es una gran herramienta para el trabajo a distancia o teletrabajo. Es por esta razón que el análisis respecto de las formas de teletrabajar se las realizará en base a dos variables, primero, con respecto a la conectividad o al grado de utilización de la TIC's, y segundo con

---

<sup>156</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 213.

<sup>157</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 35.

relación al lugar en el que se lo realice. Esto, para analizar cuales trabajos pueden ser considerados como teletrabajo dependiente, y cuales otros no.

#### **2.4.1 Respetto a la conectividad**

La relevancia de la conectividad para el teletrabajo está radicada en determinar mediante que grados de conectividad se puede realizar el teletrabajo. La conectividad dentro del teletrabajo se refiere específicamente al grado de utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas para realizar el teletrabajo. Debe quedar en claro que esta herramienta tecnológica no es indispensable para que se configure el teletrabajo, sin embargo como se verá más adelante es una muy útil herramienta no solo para desempeñar ciertos trabajos sino como medio de control, es decir para configurar la dependencia, elemento esencial dentro de toda relación laboral. A continuación entonces se describirá brevemente cuales son los tipos de teletrabajo que existen con relación al grado de conectividad del teletrabajador con la empresa. Es aquí de donde surge la primera división del grado de conectividad ya que un teletrabajador puede prestar su servicio en una modalidad *off-line* (desconectado) o también bajo la modalidad *on-line* (conectado).<sup>158</sup> Cada una de estas formas de teletrabajar tiene sus propias particularidades, mismas que serán despejadas en el siguiente análisis empezando por el teletrabajo *off-line*.

##### **2.4.1.1 Teletrabajo “off-line”**

El teletrabajo *off-line* (desconectado) se lo analiza primero ya que este es el que importa menos al análisis con respecto al grado de conectividad. El Teletrabajo *off-line* es el teletrabajo que se realiza sin conexión alguna entre el teletrabajador y su

---

<sup>158</sup>José OCHOA. "Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo." Óp.cit., Pg.226.

empleador. Dada esta condición, el teletrabajador realiza su trabajo, y una vez que ha culminado el mismo envía el producto final, pudiendo hacerlo mediante las TIC's o a través de cualquier otro medio. La razón por la que siendo un teletrabajo que presupone desconexión entre el trabajador y su empleador y de igual manera se puede enviar el producto final mediante la TIC's, es porque estas pueden actuar de dos maneras distintas. Las TIC's pueden ser utilizadas como el medio para la realización del trabajo, pero separadamente pueden servir también solo como un medio de control por parte del empleador. Con esto en mente, la peculiaridad del teletrabajo desconectado es que mientras el empleado realiza su trabajo no debe estar conectado a su empleador de ninguna manera ni cumplir con un horario o jornada establecida. Al no tener una jornada de trabajo establecida y debiendo solo presentar el producto de su trabajo, esta se convierte en la manera en la que es controlado por su empleador.<sup>159</sup> Es decir que en el teletrabajo *off-line* el teletrabajador no utiliza la TIC's como un medio para realizar el teletrabajo, sino que lo hace como un medio de control.

Continuando con el análisis, la modalidad de teletrabajo *off-line* es la modalidad que le permite al teletrabajador organizar su tiempo y su trabajo con mayor holgura. Esta modalidad generalmente se la pacta con empleadores que necesitan ver un producto inmediato o diario y no tanto tener a una persona durante ciertas horas al día. Sin embargo “[...] la carga de trabajo y los promedios de rendimiento del teletrabajador serán equivalentes a aquellos de los trabajadores comparables en el local del empresario, [...]”<sup>160</sup> En otras palabras, sin importar el lugar desde el que trabajen, dos empleados de una misma empresa que se dediquen a lo mismo deben tener la misma

---

<sup>159</sup> Amparo BELTRAN y Luis SANCHEZ. Las Relaciones Laborales Virtuales: El Teletrabajo. Óp.cit., Pg. 120.

<sup>160</sup> Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 187.

carga laboral y el mismo rendimiento. La única diferencia será que uno lo haga dentro de la empresa y el otro desde afuera de la misma.

Cabe sin embargo realizar un análisis respecto de la forma en la que se controla a estos teletrabajadores. Si bien es cierto se pueden utilizar la TIC's como una herramienta para ejercer el poder de control por parte del empleador, se puede dar el caso en el que no se utilicen la TIC's para este fin. En otras palabras un teletrabajo off-line que no utilice a las TIC's ni como medio de control peor aún como medio de trabajo. En este caso deberán existir otros mecanismos que tendrá que implementar el empleador para ejercer su poder de control ya que si no lo hace no se configuraría el elemento de la dependencia y por ende no existiría una relación laboral. Este tema se analizará a profundidad más adelante cuando se traten los mecanismos de control ya existentes dentro del trabajo a domicilio que es la figura laboral más cercana a la del teletrabajo. Ventajosamente este problema no lo reporta el teletrabajo on-line, mismo que se analiza a continuación.

#### **2.4.1.2 Teletrabajo “on-line”**

El segundo tipo de teletrabajo con respecto a la conectividad es el ya mencionado teletrabajo *on-line* (conectado) que como lo dice su nombre, es realizar el trabajo a distancia pero por medio de la utilización de las TIC's. Antes de analizar a profundidad este tipo de teletrabajo, es necesario realizar un análisis respecto de estas tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de tener un entendimiento de su funcionamiento y poder comprender como estas se relacionan e interactúan con el teletrabajo on-line.

Tal y como se las definió anteriormente, las TIC's son los diferentes avances tecnológicos que permiten la comunicación visual, auditiva, o informática sin necesidad

de tener que estar físicamente cerca o junto de quien recibe la información.<sup>161</sup> En la actualidad sin duda el avance tecnológico que permite este tipo de comunicación se encuentra materializado en aparatos tecnológicos tales como computadoras, tablets, celulares inteligentes, etc. Como ya se mencionó anteriormente, pero para dejarlo completamente claro, dentro del ámbito del teletrabajo las tecnologías de la información y la comunicación son herramientas que interactúan con el teletrabajo de dos maneras distintas: en primer lugar estas pueden ser utilizadas como un medio por el cual efectivamente se preste el servicio para el cual el trabajador fue contratado, y/o; pueden ser utilizadas para el control que debe ejercer el empleador sobre sus teletrabajadores configurando así el elemento de la dependencia permitiéndole entrar en el ámbito laboral.

Ahora bien, es de vital importancia entender que el teletrabajo *on-line*, como es evidente, admite la utilización de las TIC's en las dos dimensiones antes descritas y de manera simultánea. El teletrabajo *on-line* es el teletrabajo mediante el cual el teletrabajador y las TIC's que use para prestar su servicio están integradas a un servidor central de la empresa, mismo lugar desde el cual el empleador tiene control y el poder de dar órdenes en tiempo real. Respecto del teletrabajo *on-line*, el autor Elizondo comenta:

Debe existir una red de telecomunicación que permita el contacto entre la sede central y el órgano descentralizado: El teletrabajo representa el espíritu de la era post industrial. Esto significa, entre otras cosas y como ya se ha dicho, la superación en la unidad de tiempo y de lugar en que se basa el antiguo modelo taylorista<sup>162</sup> mediante el uso la tecnología telemática.<sup>163</sup>

---

<sup>161</sup>Jimmy ROSARIO. 2005. "La tecnología de la información y la comunicación. Su uso como herramienta para el fortalecimiento y el desarrollo de la educación virtual". [www.cibersociedad.net](http://www.cibersociedad.net). Citado en: Organización Internacional del Trabajo. *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011. Pg.12.

<sup>162</sup>Según la Real Academia de la Lengua el Taylorismo es el: "Método de organización del trabajo que persigue el aumento de la productividad mediante la máxima división de funciones, la especialización del

La conectividad en esta modalidad de teletrabajo además de ser el medio por el cual se presta el servicio, es un equivalente a la observancia o control por parte del empleador durante una jornada de trabajo normal en las instalaciones de la oficina.<sup>164</sup> Por el contrario y como ya se analizó, el teletrabajo *off-line* no admite el primer uso de la TIC's, pero si se da la excepción que aun siendo desconectado, pueda utilizar las TIC's únicamente como método de control al teletrabajador *off-line*. Sin embargo esta es solo una excepción que cabe mencionar pero no será ampliada, por lo cual se continua adelante con el análisis para el entendimiento integral de las TIC's.

Siguiendo esta línea de pensamiento el siguiente análisis se basará en determinar las dos maneras de interactuar de las TIC's con el teletrabajo. Por lo tanto, primeramente se analizará objetivamente los materiales básicos que necesita un empleado que esté teletrabajando *on-line* mediante la utilización de las TIC's, para luego pasar a discutir cómo estas constituyen un elemento de control entre el empleador y el teletrabajador. A continuación se analizarán estos tres puntos ya que son indispensables para el entendimiento integral de esta herramienta muy útil para el teletrabajo.

Son varios los autores que hablan sobre las herramientas básicas necesarias que necesita un teletrabajador. La gran mayoría concuerda en que, objetivamente un teletrabajador por lo menos necesita un equipo (que puede ser una computadora u otra herramienta tecnológica) con el hardware y software adecuados para la realización del trabajo específico para el cual se los contrató; acceso ilimitado a internet de banda ancha mínimo de 128 kb/s; una línea telefónica de preferencia móvil (celular); una

---

trabajador y el control estricto del tiempo necesario para cada tarea." "Taylorismo." *Real Academia Española*. RAE, Web. 10 Ene. 2015. <<http://lema.rae.es/drae/?val=taylorismo>>.

<sup>163</sup>Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." *Óp.cit.*, Pg.16.

<sup>164</sup>José OCHOA. "Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo." *Óp.cit.*, Pg.226.

webcam; de ser necesario equipos o programas especiales o específicos; y, un espacio físico adecuado para la realización del trabajo (luz, temperatura, espacio, etc.).<sup>165</sup> Todas estas herramientas básicas son necesarias ya que:

...se trata de una actividad estrechamente conectada con el sector servicios de la economía, en el sentido de que no se produce una producción o transformación material de bienes, sino básicamente el desarrollo de una labor conectada con la ordenación de datos, de producción o depuración de información, o bien incluso de creación de información en el sentido más amplio del término.<sup>166</sup>

Llevando un poco más allá el análisis, en el teletrabajo *on-line* el uso de todas estas herramientas tecnológicas debe también ayudar con la configuración de la dependencia, caso contrario:

...el teletrabajo se puede llegar a confundir con otras actividades que se llevan a cabo mediante las nuevas tecnologías como telemarketing, teleservicios o televenta, realizadas en sedes empresariales, y en las que la prestación de servicios se ejecuta a distancia pero con respecto al cliente y no al empleador.<sup>167</sup>

El autor Armando Elizondo lo simplifica y describe la utilización de estas herramientas del teletrabajo de la siguiente manera cuando dice:

Lo importante, entonces, para que éste se configure es que esa información, o la prestación laboral, se realice o se envíe mediante herramientas informáticas, cualesquiera que sean, de un modo sistemático y habitual y no de manera accesoria, residual o marginal y, por supuesto, que sea el método acogido para enlazar con su empleador.<sup>168</sup>

Dicho esto se puede concluir que las herramientas antes mencionadas son las necesarias para que un teletrabajador *on-line* pueda realizar su trabajo de manera eficiente, cómoda y estar conectado lo más posible a la empresa para la cual trabaja. A partir de esto nace la diferenciación en el uso de la TIC's, por un lado sirven así, como

<sup>165</sup>Antonio TREJO. "T E L E T R A B A J O." *Instituto De Investigaciones Jurídicas - UNAM*. Web. 7 Ene. 2015. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2958/21.pdf>>. Pg. 333.

<sup>166</sup>José OCHOA. "Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo." *Óp.cit.*, Pg. 222.

<sup>167</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. *Óp.cit.*, Pg.39.

<sup>168</sup>Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." *Óp.cit.*, Pg.6.

se las describió, es decir como medio para la realización del trabajo para el cual se les contrató o como una prueba de que existe dependencia en la relación a distancia. Este segundo uso que se le puede dar a las TIC's, es decir que sirvan como medio para que el patrono ejerza su poder de control sobre sus teletrabajadores. De esta manera se puede configurar la teledependencia, concepto que es mucho más amplio que el de la dependencia jurídica clásica, pero que nace precisamente para regular a las relaciones laborales que se llevan a distancia.<sup>169</sup>

Sin lugar a duda dentro del teletrabajo *on-line* las TIC's deben ser utilizadas por el teletrabajador principalmente para la realización del teletrabajo para el cual fue contratado. Por otro lado, del análisis de la dependencia y su importancia para la existencia de la relación laboral que se realizó en el numeral 1.2.2 del primer capítulo, se desprende que la dependencia es irrefutablemente el elemento más importante de la relación entre un trabajador y su empleador.<sup>170</sup> Dicho esto, y tomando en cuenta que se llegó a la conclusión de que el teletrabajo es de naturaleza laboral (siempre que exista dependencia en la relación entre un empleador y un teletrabajador), es precisamente esta función la que cumplen las TIC's dentro de la relación laboral del teletrabajo. Es mediante las mismas herramientas tecnológicas que usa el empleado para realizar su trabajo, mediante las cuales también el empleador ejerce su control, configurando de esta manera la teledependencia antes mencionada. Con esto se concluye el análisis respecto de las TIC's, sin embargo a continuación se continúa con el análisis del teletrabajo *on-line* ya que como veremos este también posee varias particularidades.

Una vez definido que el teletrabajo *on-line* debe ser realizado mediante la utilización de las TIC's, debe analizarse cómo funciona esta modalidad de teletrabajo.

---

<sup>169</sup>Ibíd.

<sup>170</sup>Guillermo CABANELLAS. "Subordinación Laboral." Óp.cit., Tomo VII Pg. 535.

El análisis está basado en las dos subcategorías en las que se subdivide el teletrabajo *on-line*: la primera sub categoría es la denominada “Oneway line” o conexión unidireccional. En esta subcategoría, la conexión es unidireccional tal y como lo dice su nombre, solamente el teletrabajador puede enviar su trabajo hacia la matriz en la empresa. Sin embargo la empresa no tiene una conexión hacia el ordenador del trabajador, por lo que no puede mantener o ejercer un control de manera directa ni intervenir de manera alguna.<sup>171</sup> La segunda subcategoría es la denominada “Twoway line” o conexión bidireccional. Tal como lo dicta su nombre, en esta subcategoría, la empresa está conectada con el ordenador de su teletrabajador y viceversa. Por lo tanto la conexión que existe entre el teletrabajador y su empleador es completamente interactiva, de esta manera el empleador puede tener un mayor control sobre sus empleados que prestan sus servicios mediante el teletrabajo.<sup>172</sup>

Según la autora Esperanza Sierra, esta segunda modalidad de teletrabajo (on-line) tendría ausencia de la característica de flexibilidad en la organización del tiempo del teletrabajador ya que la conectividad hace que este se encuentre controlado tal como lo estaría en las instalaciones de la empresa.<sup>173</sup> Se había discutido que uno de los tantos motivos por los cuales se decidió desarrollar el teletrabajo era porque daba la posibilidad a las personas para que puedan de alguna manera manejar su tiempo entre el trabajo y su tiempo libre de manera mucho más flexible. Si se llega a un punto en el que existe un horario o jornada y a la vez una conexión *twoway line*, se podría decir que literalmente la única diferencia sería el lugar de la prestación, pero no existiría tal flexibilidad. De todas maneras sigue siendo teletrabajo ya que para que se configure como tal, debe llevarse fuera de la empresa del empresario y nada más.

---

<sup>171</sup>José OCHOA. "Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo." Óp.cit., Pg.226.

<sup>172</sup>Ibíd.

<sup>173</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 183.

Ambas de estas modalidades son consideradas como teletrabajo *on-line* ya que utilizan las TIC's tanto para prestar el servicio para el cual se les contrató pero de igual manera se las utiliza como medios de control del empleador hacia su trabajador. A continuación se analizará las clases de teletrabajo con respecto al lugar específico de la prestación del servicio, para tal análisis debe tomarse en cuenta el análisis que se acaba de hacer ya que este aplica a cualquiera de los lugares a continuación descritos.

#### **2.4.2 Respecto al lugar de trabajo**

Con respecto al lugar en el cual el teletrabajador vaya a prestar sus servicios, debe quedar en claro que como se manifestó al principio del capítulo, el teletrabajo es por definición trabajo alejado del lugar convencional de trabajo, por lo tanto mientras no sea en las instalaciones de la empresa ya podría ser considerado como teletrabajo. A pesar de esto la escasa doctrina al respecto ha logrado identificar varios lugares comunes en los cuales más comúnmente se ha realizado el teletrabajo en otros países que ya lo han incorporado a su legislación. La primera y más común forma de teletrabajar es hacerlo directamente desde la casa del trabajador, en el denominado teletrabajo a domicilio (reconocido como trabajo a domicilio en el Código de Trabajo ecuatoriano). En esta forma de teletrabajo, el teletrabajador presta sus servicios completamente desde su casa o al menos en un alto porcentaje de tiempo. Dependiendo de esto el teletrabajador va a acudir muy poco o nada a las instalaciones físicas de la empresa.<sup>174</sup> Es precisamente en el teletrabajo a domicilio la forma en la que el teletrabajador puede gozar de las ventajas que se discutieron anteriormente (flexibilidad de horarios, etc.). Evidentemente esta forma de teletrabajar podría en ciertos casos dar una mayor libertad para el

---

<sup>174</sup> Paul JACKSON, y Jos VAN DER WIELEN. *Teleworking International Perspectives on Telework: from Telecommuting to the Virtual Organisation*. London: Routledge, 1998. Pg.32.

teletrabajador pero esto es mayor razón para el empleador de mantener las herramientas tecnológicas adecuadas para lograr monitorear el desempeño de su contratado. Como consecuencia de esto a más grado de control por parte del empleador, va a ser menor la libertad y flexibilidad del teletrabajador, y viceversa. El grado de libertad que tenga el teletrabajador *on-line* va también a tener una directa relación con el tipo de servicio prestado y con el tipo de conexión que tenga.<sup>175</sup>

Sin perjuicio de esto, sea cual sea su clase de trabajo o su tipo de conexión mediante la cual presta su servicio, el teletrabajador debe cumplir produciendo con lo que pactó en su contrato, nada más ni nada menos. Sin embargo en un teletrabajo interactivo o en el que debe estar conectado permanentemente durante la prestación de su servicio para que de esta manera su empleador lo controle, este incluso con dependencia deberá gozar de ciertas ventajas, propias de cualquier trabajador como por ejemplo el derecho a la desconexión, que sería la aplicación del derecho de descanso y vacaciones al teletrabajo. De esta manera se estará evitando cualquier tipo de explotación o vulneración de los derechos del teletrabajador. Por otro lado, en el teletrabajo no interactivo el teletrabajador goza mucho más de la flexibilidad de tiempo ya que en esta modalidad de teletrabajo a domicilio el teletrabajador tiene que presentar su trabajo mediante el cumplimiento de objetivos, mas no a través de horas trabajadas.<sup>176</sup> En otras palabras puede terminar su trabajo en el tiempo que el trabajador desee con tal de cumplir con la entrega a tiempo.

Como se mencionó anteriormente la doctrina y la legislación extranjera ha considerado que otros lugares en los que se puede teletrabajar son los denominados telecentros o centros de teletrabajo. Esta forma de teletrabajo se lleva a

---

<sup>175</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 185-186.

<sup>176</sup>Amparo BELTRAN y Luis SANCHEZ. *Las Relaciones Laborales Virtuales: El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 115.

cabo en centros físicos que son situados en lugares residenciales o áreas rurales y que por lo general pertenecen a una sola compañía pero podrían pertenecer a más de una. En la legislación ecuatoriana esto no se podría considerar como teletrabajo ya que de la descripción antes planteada se podría llegar a la conclusión de que es simplemente una sucursal de la misma empresa. En este caso, al ser solo una sucursal ya no sería teletrabajo ya que se estaría prestando el servicio desde dentro de la empresa misma. Esta sería la conclusión a la que se llegaría luego de un análisis lógico, sin embargo hay que tomar en cuenta los propósitos por los cuales se desarrolló el teletrabajo, entre los que constaban: disminuir el tráfico, llevar el trabajo al trabajador y no viceversa, flexibilidad de horarios etc. Dicho esto los telecentros son creados específicamente para que la gente pueda ir a teletrabajar y son equipados para este propósito,<sup>177</sup> contrario al fin o propósito de una sucursal en la que se traslada toda la empresa a una nueva locación.

Es por esta razón que la empresa que opta por esta forma de teletrabajo, lo ha organizado de tal manera que una sección específica de sus operaciones sea realizada desde estos telecentros que evidentemente son fuera de las instalaciones principales de la empresa. Esta rama de la empresa que ha sido reubicada o trasladada, mantiene conexión con las oficinas principales de la empresa mediante las TIC's.<sup>178</sup> Sin duda esta es una alternativa al teletrabajo a domicilio ya que por sus características ha sido uno de los que más acogida ha tenido en los últimos tiempos por las empresas que han decidido optar por esta modalidad de trabajo. El autor José Ochoa describe estos telecentros de la siguiente manera:

---

<sup>177</sup>Paul JACKSON, y Jos VAN DER WIELEN. *Teleworking International...* Óp.cit., Pg.32.

<sup>178</sup> Id., Pg.32.

El teletrabajador se desplaza a un centro especialmente diseñado y dotado de equipos de telecomunicaciones e informática para el desarrollo del teletrabajo. Centros que están en localizaciones cercanas a los domicilios de los teletrabajadores. Estos centros se ponen a disposición de usuarios que pueden ser empresas o teletrabajadores, con medios e infraestructuras necesarias para el teletrabajo a (equipos informáticos, teléfonos, fax, fotocopadoras, despachos, salas de reuniones, etc.) Pueden ser de titularidad pública o privada. Una sola empresa, varias empresas del mismo distinto sector productivo. Pueden prestar o no servicios añadidos, formación, información, servicios, ocio, etc.<sup>179</sup>

Dentro de esta forma de teletrabajar existen dos sub grupos que deben ser mencionados. El primero se refiere a las denominadas **oficinas satélite**, mismas que tiene como característica principal ser instalaciones que pertenecen a una sola empresa pero que están alejadas de la oficina principal y cerca del lugar de vivienda de sus teletrabajadores. En las oficinas satélites las empresas suelen enviar a teletrabajadores de diferentes áreas de la empresa de manera que esta no sea considerada como una sola unidad o rama de la misma.<sup>180</sup> Si bien es cierto que una oficina satélite podría ser confundida con una sucursal de la empresa, esto no debe ser visto de esta manera ya que “son centros de trabajo de una empresa, con la finalidad de aproximarse a los clientes potenciales o al propio personal y desde donde se desarrolla una parte diferenciada de la actividad productiva de a empresa.”<sup>181</sup>

El segundo subgrupo, son los denominados **telecentros de proximidad**, estos guardan cierta similitud con las oficinas satélite con la única diferencia de que dentro estos centros acogen a teletrabajadores de diferentes empresas. Estas empresas por lo general arriendan todos los servicios y equipos que se encuentran ahí y con los que los trabajadores pueden prestar los servicios mediante las TIC`s. Generalmente estos telecentros son localizados en zonas residenciales o rurales a las que les es muy fácil

---

<sup>179</sup>José OCHOA. "Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo." Óp.cit., Pg.227-228.

<sup>180</sup>Ibíd.

<sup>181</sup>Ibíd.

llegar a los teletrabajadores.<sup>182</sup> En esta modalidad de teletrabajo “estamos ante un verdadero lugar de trabajo cuando la titularidad del mismo no recaiga sobre el empresario y, por lo tanto, no exista vínculo jurídico entre los trabajadores en ese lugar de trabajo y el titular del telecentro.”<sup>183</sup> Cualquiera de estas dos formas de telecentros podría ser objeto al menos de un estudio para su implementación en el Ecuador, sería una buena oportunidad para sobrepasar el antiguo concepto de sucursal y otorgarle una nueva connotación. Pero esto es objeto de otro estudio, por lo que se continúa con el análisis de los lugares en los que se puede llevar a cabo el teletrabajo.

Otra manera de teletrabajar es de manera móvil o flexible en la que la característica principal es que el lugar desde el cual se presta el servicio mediante el teletrabajo es móvil o cambiante tal como lo dice su nombre.

Este sería el caso de la agentes de venta, que se desplazan constantemente para estar en contacto con sus clientes y que recurren a las telecomunicaciones en sus desplazamientos para transmitir los pedidos o los informes y recibir las actualizaciones de venta, los cambios en las fichas de los clientes o la ruta a cubrir el siguiente día.<sup>184</sup>

Por este motivo, las TIC's utilizadas en esta forma de teletrabajar también deben ser de característica móvil. Sin lugar a duda esta forma de teletrabajo puede llevarse a cabo parcialmente desde un domicilio, un vehículo, un avión y hasta desde la misma oficina, pero jamás puede quedarse en un lugar ya que degeneraría en alguna de las formas de teletrabajar anteriormente discutidas.<sup>185</sup> Los teletrabajadores que prestan sus servicios bajo esta modalidad de teletrabajo son conocidos como telenomadas, en acorde a su característica principal antes mencionada. En el teletrabajo móvil, las TIC's utilizadas por los telenomadas deben contar con el software y el hardware adecuado para que les

---

<sup>182</sup>Paul JACKSON, y Jos VAN DER WIELEN. *Teleworking International...* Óp.cit., Pg.32.

<sup>183</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo.* Óp.cit., Pg. 35.

<sup>184</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 213.

<sup>185</sup>Paul JACKSON, y Jos VAN DER WIELEN. *Teleworking International...* Óp.cit., Pg.32.

permita estar conectados desde el lugar que sea. De esta manera los telenomadas pueden acceder a toda la información de su oficina matriz, y también el empleador desde estas oficinas puede estar controlando a su empleado desde cualquier lugar desde el cual esté prestando sus servicios. Generalmente las herramientas tecnológicas de los telenomadas son computadoras portátiles o laptops y teléfonos móviles.<sup>186</sup>

Finalmente la doctrina también ha recogido al teletrabajo transfronterizo siendo las TIC's las herramientas mediante las cuales los teletrabajadores prestan sus servicios, y al ser estas herramientas tecnológicas que fácilmente pueden trascender fronteras, esta forma de teletrabajo se enfoca en los teletrabajadores que prestan sus servicios para empresas fuera de su país. En realidad en la actualidad no importa para quien o para donde se esté teletrabajando ya que la tecnología no conoce fronteras.<sup>187</sup> Este es uno de los teletrabajos más interesantes ya que no solo entra en juego la característica de la distancia, sino que al trascender a diferentes fronteras, eventualmente va a existir un conflicto de jurisdicciones que regulen el contrato de teletrabajo.

Todas estas modalidades de trabajo, y cada una de las particularidades que poseen, toda vez que se las busque plasmar o cristalizar en una relación laboral, deben estar contenidas dentro de un contrato de esta misma naturaleza. Es por esta razón que a continuación se analiza al teletrabajo como un contrato de naturaleza laboral bajo dependencia.

## **2.5 El contrato de teletrabajo**

Una vez que se han analizado a fondo las características y las formas o modalidades del teletrabajo, es pertinente realizar un análisis respecto de esta figura jurídica en el

---

<sup>186</sup>José OCHOA. "Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo." Óp.cit., Pg.226.

<sup>187</sup>Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., Pg.14.

marco jurídico laboral de un contrato, siempre que sea el caso de teletrabajo dependiente y que por lo tanto se someta al régimen laboral. Este análisis se realizará sin perder de vista que un contrato de teletrabajo es ante todo un contrato laboral, y por lo mismo debe contener al menos los elementos básicos de este tipo de contratos. En otras palabras, un contrato de teletrabajo debe necesariamente contener, la prestación de un servicio lícito y personal, dependencia y una remuneración.<sup>188</sup> Ha quedado sentado de igual forma que por más que el teletrabajo sea una modalidad o una forma distinta de organización del trabajo, sus características únicas tienen sin lugar a duda un impacto en el contrato entre el teletrabajador y su empleador. Para lograr obtener un contrato de teletrabajo apropiado y que regule de forma íntegra a esta modalidad de trabajo es necesario regular sus características únicas mediante su inclusión expresa dentro del contrato dependiendo de la modalidad de teletrabajo que se busque regular. A continuación se analizarán las diferentes características y peculiaridades que debe contener un contrato laboral suficiente para que logre regular la relación entre un teletrabajador y su empleador.

### **2.5.1 Dependencia**

El primer tema a tratar entonces tiene que ver directamente con la utilización de las TIC's, pero no necesariamente como medio para prestar el servicio, sino como medio de control y herramienta del empleador para ejercer su poder de dirección frente a su empleado, es decir, como manifestación de la dependencia. De los tres elementos generales a todos los contratos laborales, es decir la prestación de servicios lícitos y personales, la remuneración y la dependencia, este último tiene algún tipo de cambio

---

<sup>188</sup>Graciela MONESTEROLO. *Instituciones De Derecho Laboral Individual*. Óp.cit., Pg. 84

substantial cuando entra en la esfera del teletrabajo.<sup>189</sup> Sin duda también es uno de los temas más importantes, ya que al ser la dependencia uno de los elementos por excelencia que definen a la relación laboral, esta debe estar muy bien delimitada dentro de la naturaleza única y singular del teletrabajo.

El tema del control que ejerce el empleador hacia el teletrabajador se lo divide en dos grandes categorías cuando se lo trata dentro del teletrabajo. Primeramente se lo ve en relación al tipo de conexión entre las dos partes contractuales como ya se analizó, y; en segundo lugar se lo analiza también en relación al lugar en el que se presta el servicio y el control que se pueda dar. Antes de entrar a la dependencia en el marco contractual del teletrabajo, es pertinente recordar lo que se debe entender por esta característica tan importante para la determinación de la relación laboral.

Quedó sentado en el primer capítulo del presente trabajo que según Guillermo Cabanellas la dependencia laboral es considerada por la mayoría de laboristas como la característica por excelencia del contrato de trabajo. Según Cabanellas la dependencia se debe entender por:

...el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato; y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigirla actividad, de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.<sup>190</sup>

En esencia la dependencia laboral no es otra cosa que el límite de actuación del trabajador frente al empleador, teniendo en cuenta que el primero debe acatar órdenes, directrices y regulaciones que el empleador le imparta. Es tan importante la dependencia para la existencia del contrato de trabajo que toda relación que no tenga este elemento, simplemente no incumbe al Derecho Laboral. La dependencia hace que el contrato de

---

<sup>189</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 214.

<sup>190</sup>Guillermo CABANELLAS. "Subordinación Laboral." Óp.cit., Tomo VII Pg. 535.

trabajo adquiriera una particularidad que lo diferencia de los demás tipos y clases de contratos que existen.<sup>191</sup>

El mismo Cabanellas sintetiza esto cuando afirma que:

...en toda relación laboral, donde haya un patrono o empresario y un trabajador suyo, existe el principio de subordinación; y la apreciación de esta en una relación de servicio lleva así a proclamar la existencia de un contrato de trabajo. Precisamente el trabajo independiente, aquel en el cual no existe subordinación, queda fuera del Derecho Laboral.<sup>192</sup>

### **2.5.1.1. La dependencia según el tipo de conexión:**

Ahora bien, una vez más se ha definido y se ha analizado lo que se debe entender por dependencia dentro de un contrato de teletrabajo, este elemento cambia precisamente por su singularidad forma en la manera de prestar el servicio. Esto se debe a que el trabajador no se encuentra físicamente dentro de la empresa, lugar en el cual el empleador o alguno de sus representantes pueden ejercer control sobre sus empleados, sino que es alejada de la misma. Esta es la razón por la cual esta nueva modalidad de trabajo otorga una nueva concepción al elemento clásico de la dependencia<sup>193</sup>, misma que será interpretada a continuación.

Según el Doctor Javier Thibault, y como ya se había venido previendo, el elemento de la dependencia deviene o se convierte en el elemento de la teledependencia cuando se lo trata dentro del marco contractual del teletrabajo.<sup>194</sup> La teledependencia se da gracias a que existen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) ya que este es el mecanismo más común entre otros mediante el cual el empleador puede

---

<sup>191</sup>Ibíd.

<sup>192</sup>Ibíd.

<sup>193</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 214.

<sup>194</sup>Ibíd.

mantener el control de sus teletrabajadores.<sup>195</sup> Aunque debe quedar en claro que puede existir teledependencia sin que necesariamente median la TIC's, como por ejemplo si se controla al trabajador por visitas o por medio de un tercero. Sin embargo:

Los avances tecnológicos permiten un control más sofisticado, pero no por ello menos exhaustivo, de las tareas desempeñadas por el trabajador, haciendo desaparecer la necesidad de una vigilancia inmediata por parte del empresario y modalizando por completo el concepto tradicional de dependencia laboral.<sup>196</sup>

En el mismo sentido la teledependencia se configura ya que esta modalidad de trabajo es la:

...forma de organización y ejecución del trabajo, que utiliza la tecnología de la información, en el contexto de un contrato de trabajo, donde el trabajo que también podría ser ejecutado en el local del empresario, es realizado fuera de este local conforme a unos términos acordados.<sup>197</sup>

Esta teledependencia, o control que ejerce el empleador sobre sus teletrabajadores no siempre es por medio de la TIC's, sino que se sujeta al tipo o clase de teletrabajo que se esté prestando y de igual manera el tipo de conexión que tenga el teletrabajador con la empresa. Tal y como se había dejado sentado, el tipo de conexiones que pueden existir entre un teletrabajador y su empleadora son: desconectada (off-line) o conectada (on-line), y dentro de esta última la conexión puede ser unilateral (one-way) o bilateral (two-way).<sup>198</sup> De igual manera con relación al lugar de trabajo se menciona al teletrabajo a domicilio, el teletrabajo en telecentro, el teletrabajo móvil y el transfronterizo.

Dentro del teletrabajo offline, el control que debe ejercer el empleador para que exista dependencia no es visible inmediatamente, sino que ésta se la ejerce posteriormente mediante las mismas tecnologías, al momento en el que el teletrabajador

---

<sup>195</sup>Ibíd.

<sup>196</sup>Carlos MOLERO MANGLANO. *Manual De Derecho Del Trabajo*. Madrid: Civitas, 2004. Pg. 508

<sup>197</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 147.

<sup>198</sup>Id., Pg. 307-308.

remita a su empleador el trabajo realizado.<sup>199</sup> Dependiendo del nivel de autonomía que tenga el teletrabajador, las directrices que le va a otorgar su empleador pueden variar. Si el teletrabajador no tiene tanta autonomía, éste puede recibir las órdenes por parte de su empleador mediante un software programado para hacerlo. Sin embargo, si por el contrario el teletrabajador goza de mayor autonomía entonces el empleador se verá obligado a utilizar diferentes métodos directivos, como por ejemplo el cambio rutinario o “iusvariandi” de una tarea por otra. De esta manera se asegura que el teletrabajador esté cumpliendo a cabalidad la prestación de su servicio.<sup>200</sup> A pesar de todo esto el verdadero control se lo ejercerá mediante los resultados que haya representado el teletrabajador para la empresa una vez acabada su labor.<sup>201</sup>

[...] teniendo en cuenta estas manifestaciones del poder de control empresarial en las distintas modalidades de teletrabajo, y aunque ninguna de éstas se presenta en su estado puro, cabe identificar dichas manifestaciones con un tipo de control indirecto cuando se trata de la única manera que tiene el empleador para comprobar el cumplimiento de las obligaciones del contrato por el trabajador.<sup>202</sup>

Ahora, una conexión en el teletrabajo *on-line* o interactiva “[...] permite al empresario transmitir las órdenes e instrucciones digitales en cualquier momento, igual que si el trabajador tuviera una presencia física en la empresa.”<sup>203</sup> Esta modalidad de teletrabajar es una de las más utilizadas ya que “[...] la actividad laboral realizada a distancia puede ser controlada y vigilada por el empresario recurriendo a una serie de medios técnicos, igual que si el trabajador estuviera en los locales de la empresa.”<sup>204</sup>

Cuando el teletrabajador está conectado interactivamente (supuesto de teletrabajo *on-line* “*twoway line*”) con la empresa de la cual depende, las directrices y el control empresarial fluyen de manera directa, de modo que por medios telemáticos podría

---

<sup>199</sup>Ibíd., Pg.

<sup>200</sup>Id., Pg. 299-300.

<sup>201</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 214.

<sup>202</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 307-308.

<sup>203</sup>Id., Pg. 299-300.

<sup>204</sup>Id., Pg. 305.

ejercitarse el poder de dirección tanto o más que si el teletrabajador estuviera en la empresa: el sistema informático recibe las informaciones en el instante en el que el hecho se produce o no se produce, las memoriza y las confronta con otras ya memorizadas, a fin de completar las que posee y a partir de esos datos tomar decisiones que puede transmitir inmediatamente al ordenador del teletrabajador. El empresario se aleja de los teletrabajadores al mismo tiempo que se acerca a ellos, circula por el ordenador.<sup>205</sup>

Tanto en el teletrabajo *off-line* como en el teletrabajo *on-line* unilateral o *one-way*, la dependencia se ve de alguna manera disminuida ya que el control no es total por parte del empleador. Sin embargo el teletrabajo *on-line* bilateral o *twoway*, sin duda es el que más se acercaría al ejercicio de la potestad del empleador para dar las directrices que regulan las actividades de sus teletrabajadores, tal como lo plasma Cabanellas en su definición de dependencia.<sup>206</sup> Si bien estas modalidades de teletrabajar basadas en el tipo de conexión son solo un indicio de dependencia, se podría decir que si tendrían incidencia directa en este elemento de la relación laboral.

### **2.5.1.2. La dependencia según el lugar de la prestación del servicio:**

Tal como se ha visto hasta aquí, el poder de control por parte del empleador está estrechamente ligado al tipo de conexión que se pacte en el contrato con el teletrabajador sea este de carácter *on-line* u *off-line*. No obstante, para el control del patrono a su teletrabajador también es de importancia analizar el lugar físico desde el cual se va a prestar el servicio. Como se dejó determinado, los lugares en los que se puede prestar el servicio de teletrabajo son: el domicilio, los telecentros o centros de teletrabajo y teletrabajo móvil o flexible e inclusive de manera transfronteriza.<sup>207</sup> Antes de continuar con el análisis hay que recordar que el teletrabajo aparte de poder llevarse en los lugares en los que se mencionó anteriormente, este se lo puede llevar a cabo en

---

<sup>205</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 214.

<sup>206</sup>Guillermo CABANELLAS. "Subordinación Laboral." Óp.cit., Tomo VII Pg. 535.

<sup>207</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 307-308.

cualquier lugar siempre y cuando no sea en las instalaciones de la empresa sino fuera de ellas. Dicho esto, sin importar el lugar en el que se lleve a cabo el teletrabajo, la teledependencia va siempre a depender del método mediante el cual el empresario desee controlar a sus teletrabajadores. A continuación se analizará a manera ejemplificativa cómo funciona la teledependencia dentro de los escenarios antes mencionados.

Dentro del teletrabajo a domicilio el método de control por parte del empleador se lo puede realizar por medio de las TIC's tanto en el teletrabajo *on-line* como en el *off-line*. Sin embargo el nivel de control va a depender del nivel de conexión que se pacte dentro del contrato de teletrabajo. Según el Dr. Javier Thibault director general de Empleo del Gobierno Español, en un contrato de teletrabajo en el cual se ha pactado que el servicio se preste desde el domicilio del teletrabajador este último tiene una obligación de acudir a las instalaciones de la empresa al menos una vez a la semana. De esta manera el empleador puede mantener un control adicional a la utilización de las TIC's y del trabajo que remita el teletrabajador al empleador.<sup>208</sup> Cabe mencionar que el empleador podría de igual manera ejercer control sobre sus teletrabajadores sin las TIC's, evidentemente sería un tanto más complicado pero si se podría realizar.

Por otra parte, el control del teletrabajo, cuando este se lleva a cabo en un telecentro o centro de trabajo va a depender si son oficinas satélites o telecentros de proximidad. En el primer caso, dado que la oficina satélite pertenece y está directamente conectada con la empresa, el control se facilita. Además de mantener control mediante las TIC's y la producción de cada teletrabajador,<sup>209</sup> el empresario podría enviar supervisores a que monitoreen el desempeño de sus empleados. En el caso de un telecentro de proximidad, el empleador podrá igualmente remitirse al control virtual de sus teletrabajadores, es

---

<sup>208</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 212.

<sup>209</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 307-308.

decir utilizando como su medio la conexión a las TIC's de sus teletrabajadores, o enviar algún representante a que pueda realizar un control a su nombre.

Tal como se mencionó anteriormente si puede existir el caso en el que un teletrabajador esté completamente desconectado u *off-line* respecto de su empleador, es decir sin usar la TIC's siquiera para ejercer control. En esta situación el empleador sin lugar a duda debe encontrar la manera de ejercer su poder de control sobre el teletrabajador y así configurar el elemento de la teledependencia utilizando otros mecanismos. La problemática radica específicamente en que el servicio se lo presta fuera de las instalaciones de la empresa, lugar donde físicamente el empleador no se encuentra y por lo tanto no puede ejercer el control que normalmente ejercería de tener al trabajador en sus instalaciones. De igual manera al no contar con la TIC's como herramientas de control debe buscar otros mecanismos mediante los cuales pueda configurar la dependencia, caso contrario pasaría de ser un trabajo autónomo y no incumbiría al Derecho Laboral. Estos mecanismos serán analizados en el tercer capítulo cuando se trate los ya existentes según el Código de Trabajo para las modalidades de trabajo a distancia o que no se llevan a cabo en las instalaciones de la empresa (trabajo a domicilio).

Continuando, en el teletrabajo móvil o flexible que por lo general se refiere a los agentes de ventas, el control realizado por el empleador tiene que realizarse de forma puntual. Es decir cada vez que el teletrabajador móvil se contacta con su empleador para reportar algún pedido o cualquier novedad respecto de su labor,<sup>210</sup> el empleador al mismo tiempo lo está manteniendo bajo control. Al momento en el que el teletrabajador móvil se contacta o se conecta con su empleador, este último aprovecha para ejercer su

---

<sup>210</sup>Javier THIBAUT. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Óp.cit., Pg. 213.

poder de dar órdenes o directrices al su empleado.<sup>211</sup> Este sin lugar a duda podría ser una de las modalidades más complicadas de controlar, sin embargo como se puede ver siempre existe alguna manera de configurar la dependencia sin necesariamente utilizar las TIC's.

Finalmente, en el teletrabajo transfronterizo muy difícilmente un empleador va a poder enviar a alguien o controlar personalmente a su teletrabajador, es por este motivo que casi siempre va a ser mediando las tecnologías de la información y la comunicación tanto para la prestación del servicio como para ejercer el control y configurar el elemento de la teledependencia. A pesar de todo esto el tema del teletrabajo transfronterizo tiene otros matices ya que no basta con determinar la teledependencia sino que se debe determinar también cual es la jurisdicción aplicable, entre otras cosas, que no son tema de análisis de este trabajo. De cualquier manera esta modalidad de teletrabajo será por lo general de una manera *on-line* por los motivos antes expuestos. Al igual que con la dependencia, la teledependencia también debe tener ciertos límites, generalmente determinados por los derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador.

### **2.5.1.3 Límites de la teledependencia**

El tema de los límites de la dependencia también cambia de cierta manera con la teledependencia, siendo uno de los temas más controversiales que atañen al análisis de esta figura. En la misma línea de pensamiento, la dependencia tiene sus límites ya que el empleador, “[...] sea que la ejerza por sí mismo o a través de delegado no puede exceder de los límites que nacen de la naturaleza del servicio contratado y del campo

---

<sup>211</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 307-308.

específico de la relación laboral.”<sup>212</sup> Es decir, el hecho de que la dependencia le otorgue al empleador la facultad de dar órdenes y obligar al trabajador a obedecerlas, no quiere decir que puede extralimitarse en este poder. Si el empleador llegare a excederse en su facultad, entonces el trabajador está en todo su derecho de reclamar este abuso exigiendo que se cumpla lo que se ha pactado en su contrato.

Aplicando este concepto al teletrabajo, el límite de “[...] el ejercicio del poder de control entra en colisión con otros bienes o derechos del trabajador [...]”<sup>213</sup> principalmente su derecho a la intimidad y/o privacidad. El poder que tiene el empleador para ejercer dirección se constituye por varias facultades como la de vigilancia, dictar órdenes, ejecutar medidas disciplinarias, etc. Sin embargo la facultad de vigilancia es la que más se encuentra relacionada con el poder de control.<sup>214</sup> Se ha discutido que el empleador puede emplear cualquier medida de control, sea electrónica o no para poder comprobar que sus empleados estén cumpliendo con sus obligaciones laborales. De todas maneras el nivel de control que ejerza el empleador va a estar limitado en primer plano por el tipo de teletrabajo y el tipo de conexión convenida con el teletrabajador.<sup>215</sup> Sin embargo cuando se trata del teletrabajo a domicilio por ejemplo, los medios audiovisuales con los que se pretende controlar a los empleados puede de alguna manera invadir su espacio y vida privada.<sup>216</sup>

Dicho esto, los límites que tiene un empleador al momento en el que ejerce su poder de control sobre el teletrabajador, se encuentran en los derechos fundamentales de

---

<sup>212</sup>Julio Cesar TRUJILLO. *Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg.95

<sup>213</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 307-308.

<sup>214</sup>Alfredo MONTOYA. *El poder de dirección del empresario*, Ed. Instituciones de Estudios Políticos, Madrid, 1965, p. 142. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 307-308.

<sup>215</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 301.

<sup>216</sup>Luis Antonio FERNÁNDEZ VILLAZÓN. *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral Navarra: Aranzadi, 2003*. pp. 177 y 178. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 307-308.

los trabajadores y también en su derecho constitucional a la intimidad.<sup>217</sup> Conductas como: violación de la privacidad, extralimitación en sus ejercicio de poder controlador, violación a derecho al descanso, no reconocimiento de horas extras, acoso sexual o de cualquier índole, utilización errónea o indebida de información personal o que no tenga que ver con el giro del negocio del empresario por parte del mismo, son completamente prohibidas en una relación de teletrabajo. Esta es una modalidad de trabajo que por llevarse fuera de la empresa del empleador necesariamente por tener dependencia se debe mantener contacto fuera de dichas instalaciones. Esto puede ocasionar que el empleador abuse o confunda el ejercicio de sus derechos y termine violando los derechos de los trabajadores. Todas las conductas del empleador deben siempre acogerse y estar acorde a las leyes laborales, a los derechos y garantías constitucionales. Estas a su vez delimitarán sus derechos y obligaciones con respecto a la teledependencia. Habiendo terminado con el análisis respecto de la dependencia o en este caso teledependencia, damos paso al análisis respecto del elemento de la remuneración en el teletrabajo.

### **2.5.2 Remuneración (la valoración por objetivos y no por horarios)<sup>218</sup>**

La autonomía y la flexibilidad del tiempo que tiene el teletrabajador es una de las características principales de esta figura laboral. Como se ha reiterado incontables veces, esto se puede dar gracias a la lejanía y en ciertos casos a las TIC's, ya que por esta razón, el trabajo va al trabajador y no viceversa. Sin embargo esto no quiere decir

---

<sup>217</sup>María Belén CARDONA RUBERT. *Informática y contrato de trabajo: (aplicación de la Ley orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pp. 60 y 61. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 302.

<sup>218</sup>Julio TELLEZ. "TELETRABAJO" *Instituto De Investigaciones Jurídicas - UNAM*. Web. 24 Ene. 2015. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/43.pdf>>. Pg.736.

que el teletrabajo no admita horarios, ya que en ciertas formas o clases de teletrabajo como se analizó anteriormente si se puede controlar al teletrabajador mediante horarios. Es precisamente como consecuencia de esto que el tiempo de labor o el tiempo que el teletrabajador efectivamente está prestando su servicio en vez de ocuparlo en actividades personales o familiares, toma importancia al momento de valorar el trabajo efectivamente realizado.<sup>219</sup>

En algunas de las distintas modalidades de teletrabajo, esta flexibilidad del tiempo de trabajo puede venir acompañada de un escaso o nulo control de la actividad laboral y, por lo tanto, de la jornada de trabajo por el empresario.[...] Por el contrario, otras modalidades de teletrabajo implican un mayor control por parte del empresario, y por lo tanto de menor flexibilidad en la gestión del tiempo por parte del teletrabajador, puesto que la distancia y la utilización de los medios telemáticos no son elementos que impidan ni el control de la actividad laboral ni del establecimiento de la jornada laboral, descansos, permisos, etc.<sup>220</sup>

Evidentemente la primera parte de la cita aplica para el teletrabajo móvil o flexible, pero más aún al teletrabajo a domicilio. La segunda parte de la cita se refiere al teletrabajo en telecentros ya que el control del teletrabajador puede ser menor y al estar dentro de un centro de teletrabajo el empleado no goza de la flexibilidad de tiempo que gozaría de prestar el servicio desde su domicilio. Entonces la concurrencia del lugar de trabajo con el domicilio del teletrabajador sugiere un gran conflicto en la determinación de la línea divisoria del tiempo real de trabajo versus el tiempo no trabajado. Es por esta razón que uno de las mayores dificultades para una relación contractual de teletrabajo es colocar un tiempo determinado o fijo de trabajo, en otras palabras una jornada u horario determinado.<sup>221</sup> Entra aquí también en conflicto el derecho al descanso y al ocio que también debe ser respetado y que lo contempla el Código de Trabajo en sus artículos 50,

---

<sup>219</sup> Javier THIBAUT. *Teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, 2000, p. 121. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.173.

<sup>220</sup> Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.176.

<sup>221</sup> Javier THIBAUT. *Teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, 2000, p. 121. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.173.

51, 53, 56, 57, 62, 65, 68, 69 y 72 pero en especial el Art. 66 núm. 2 de la Constitución de la República de la siguiente manera:

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: ... 2. El derecho a que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.<sup>222</sup>

Transfiriendo este derecho al ámbito del teletrabajo, se lo podría considerar como el derecho a la desconexión del que se habló anteriormente y del cual deberían gozar los teletrabajadores. Este derecho a la desconexión podría sin lugar a duda ser considerado como uno de los mecanismos mediante los cuales se otorgue descanso a las personas que prestan sus servicios por medio de las TIC's de manera *on-line*. De todas formas, los teletrabajadores que no teletrabajen mediante las TIC's gozarán también del derecho al descanso como cualquier otro trabajador, mas no al de desconexión ya que no se encontrará tecnológicamente conectado a su empleador.

Respetando siempre el derecho antes descrito, y aunque el tiempo sea un factor de relevancia al momento de valorar el trabajo de un teletrabajador, este no lo llega a afectar ya que existen otras formas de valorar el mismo servicio prestado. Cabe recalcar que esta es una diferencia muy importante entre un contrato de trabajo ordinario o general y uno de teletrabajo, ya que en uno ordinario el horario es fijo y jamás podría tener la flexibilidad del que si puede gozar un contrato de teletrabajo. Evidentemente existen diferentes formas de teletrabajo y tal como se pueden ver, también existe más de una forma de verificar el tiempo laborado dependiendo de cada forma de teletrabajar. Para las clases de teletrabajos en los cuales el empleador no puede ejercer mucho control, existen programas informáticos que identifican virtualmente al teletrabajador mediante equipos remotos de producción. Estos equipos tienen la capacidad de

<sup>222</sup> Constitución de la República del Ecuador. Artículo 66. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

almacenar información como por ejemplo la asistencia del empleado, las horas efectivamente trabajadas, y recopilar los informes de la producción individual de cada empleado.<sup>223</sup> Por otra parte, para los trabajadores móviles o flexibles se pueden incorporar métodos más tradicionales y simples como por ejemplo la agenda de una cita con un cliente y la realización efectiva de la misma, o el número de objetivos efectivamente cumplidos etc.<sup>224</sup> De cualquier manera y sin importar la clase de teletrabajo que se escoja, “[l]a otra forma en la que se puede controlar no el tiempo de trabajo sino que se haya cumplido con la obligación laboral por parte del trabajador, es la entrega del trabajo final.”<sup>225</sup> Mas no solo eso, ya que si solo se controla la entrega del trabajo final, la prestación pasa a ser autónoma en la medida que la dependencia requiere de un control durante la realización del servicio. En conclusión la fijación de la remuneración se la pactará entre las partes dentro del contrato atendiendo las necesidades del empleador pero sin violar ningún derecho del teletrabajador. Además de estipular la valoración del servicio prestado también debe constar el lugar desde el cual se va a prestar el servicio ya que esto podría ser igualmente determinante en el contrato.

### **2.5.3 El lugar de la prestación de los servicios<sup>226</sup>**

Tal como se mencionó, el segundo elemento que debe constar necesariamente dentro de un contrato de teletrabajo es sin lugar a duda el lugar desde el cual se va a

---

<sup>223</sup>José MARTÍNEZ LÓPEZ; Alfonso, INFANTE MORO; Luis, MARTÍNEZ LÓPEZ, “Los sistemas de control de la actividad laboral mediante las nuevas tecnologías de la información y comunicación”, *RL*, núm. 12, 2003, pp. 95 a 115. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 173.

<sup>224</sup>Ángel BELZUNEGUI ERASO, “El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo itinerante”, *Sociología del Trabajo*, núm. 45, 2002, p. 92 Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.178-179.

<sup>225</sup>Julio TELLEZ. "TELETRABAJO" Óp.cit., Pg.736.

<sup>226</sup>Ibíd.

prestar el servicio. No se ahondará mucho en este tema ya que los lugares en los cuales se puede prestar el servicio de teletrabajo ya fueron enlistados y analizados en el 2.4.2 del presente capítulo. De todas maneras, este elemento es de vital importancia ya que según se vio en los párrafos que anteceden, el lugar desde el cual se presta el servicio tienen incidencia en el elemento de la dependencia y por lo tanto tiene incidencia en el contrato tal y como le manda el artículo 21 del Código de Trabajo ecuatoriano. Es por la característica de la lejanía que es muy importante determinar al lugar en el cual se va a prestar el servicio. Determinar que el servicio se lo puede prestar desde cualquier lugar es infinitamente abierto ya que literalmente se puede prestar el servicio desde otro país y seguiría siendo un contrato de teletrabajo, siempre y cuando el lugar sea determinado en el contrato. Mientras más específico sea el contrato en este aspecto va a ser mucho más seguro tanto para el trabajador como para el empleador. A consecuencia de esto y precisamente por la lejanía, no solo se debe abordar el tema del lugar sino también de la tarea específica para la cual se contrató al teletrabajador.

#### **2.5.4 La descripción completa y detallada de la tarea a realizar.** <sup>227</sup>

El contrato de teletrabajo deberá como todo contrato laboral regido por la legislación ecuatoriana, tener la descripción de la tarea específica que va a realizar el empleado. Esta descripción debería incluir entre otras cosas, los “plazos de desarrollo y entrega, tipo de contratación, modo de pago, distribución de gastos (material, seguros, cotización, etcétera).” <sup>228</sup> La descripción completa de las tareas a realizar es un elemento de extrema importancia en el contrato de teletrabajo ya que como se vio anteriormente en el 2.4.2 existe un conflicto en la delimitación exacta del tiempo

---

<sup>227</sup>Ibíd.

<sup>228</sup>Ibíd.

trabajador por parte del teletrabajador.<sup>229</sup> Al incorporar esta descripción se puede delimitar bien el trabajo a realizarse y los parámetros dentro de los cuales se los debe realizar. De esta manera se puede saber exactamente lo que debe hacer el teletrabajador para cumplir con su obligación y como esta debe ser cumplida, ayudando de alguna manera al elemento del tiempo.

Los objetivos planteados al teletrabajador deben ser muy precisos, conociendo cómo y cuándo se le va a controlar, porque la comunicación entre la empresa y el teletrabajador es imprescindible para optimizar la consecución de objetivos en los plazos asignados, y con la calidad convenida. Por ello, pensamos que es necesario establecer objetivos realistas, con plazos concretos y regulares y con una comunicación frecuente entre supervisor y teletrabajador, con la finalidad de disminuir el riesgo de una evaluación errónea de un rendimiento deficiente.<sup>230</sup>

De esta cita se puede determinar también varios de los límites de la dependencia ya que se habla de plazos, objetivos, optimización, comunicación y claridad en la forma de control. Todos estos factores van a ser los que delimiten la dependencia ya que en estos se va a basar el empleador o quien sea que sea parte interesada, para poder determinar si ha existido o no dependencia en la relación laboral. Si el empleador cumple con todo estos elementos, es decir, plazos, objetivos etc, entonces va a ser mucho más fácil determinar que ha existido dependencia ya que estas van a ser órdenes dictadas directamente por su empleador en pleno ejercicio de su potestad controladora.

### **2.5.5 La determinación de la propiedad de los equipos o herramientas a utilizar en los servicios.**<sup>231</sup>

Dentro del contrato de teletrabajo es preferible que quede muy bien definida y determinada la propiedad de las herramientas que va a utilizar el teletrabajador para

<sup>229</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 173.

<sup>230</sup>JuancarlosROCA PULIDO; Francisco, MARTÍNEZ LÓPEZ; Miguel Ángel, RÍOS MARTÍN, "Impacto del teletrabajo en la dirección y comunicación de las organizaciones del sector TIC", p. 95. Citado en: Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg.187.

<sup>231</sup>Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., Pg. 19.

prestar su servicio. Por lo general estas herramientas que utiliza el teletrabajador son propiedad del empleador, pero no siempre se da este caso.<sup>232</sup> De esta manera se pueden evitar malos entendidos en las que podrían caer una vez que la relación laboral se dé por terminada. Lo más importante respecto a la propiedad de las herramientas de trabajo para la prestación del servicio es conocer que esta puede también puede determinar en ciertos casos si el trabajo es dependiente o autónomo. Es decir, en el supuesto de que las herramientas le pertenezcan al trabajador, habría más probabilidad que el trabajo sea autónomo ya que si es a distancia y la herramienta le pertenece al trabajador no existe un vínculo con el empleador. Por el contrario si la herramienta si le pertenece al empleador entonces este podría ser un indicio de que existe dependencia ya que hay un vínculo económico de responsabilidad entre las partes de la relación.

Dentro de esta sección también se podrían incluir cuestiones como por ejemplo la “[...] determinación de los gastos, costos de operación, mantenimiento, reparación y distribución relacionados con esta modalidad de trabajo.”<sup>233</sup> Estos elementos de igual manera y hasta cierto punto podrían ser indicios de la dependencia económica de la que se habló en el primer capítulo del presente trabajo. De no existir estas conexiones económicas entre el trabajador y el empleador entonces se podría asumir con mayor facilidad que el trabajador es autónomo y no dependiente.

A manera de análisis final del presente capítulo se deben dejar sentados ciertos aspectos para poder continuar con el desarrollo del siguiente capítulo. Principalmente, se ha determinado que el teletrabajo si cumple con los tres elementos principales que le enmarcan dentro del ámbito laboral, es decir la prestación del servicio, la remuneración y la dependencia. La prestación de servicios se la hace de manera distinta porque no se

---

<sup>232</sup> Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." Óp.cit., Pg. 55-60

<sup>233</sup> Gabriela MORALES, y Katy ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." Óp.cit., Pg. 19.

la presta dentro de las instalaciones de la empresa pero de igual manera se cumple con el elemento. El elemento de la remuneración de igual manera sufre un leve cambio, precisamente por el tema de la lejanía se puede remunerar de varias maneras, mas siempre debe existir la intención del pago por el servicio prestado. Sobre el último elemento se ha logrado determinar que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que puede ser dependiente como independiente, sin embargo para el desarrollo del presente trabajo solamente se ha tomado en cuenta el teletrabajo dependiente. La característica de la lejanía convierte a la dependencia tradicionalmente conocida en teledependencia, figura que actúa acorde a las necesidades que le impone las características únicas del teletrabajo. Al ser una relación laboral y cumplir con los elementos antes mencionados, puede sin lugar a duda contenerse dentro de un contrato de teletrabajo de naturaleza laboral. Finalmente, luego de haber realizado el extenso análisis sobre la figura del teletrabajo, y por más que este cumpla con los elementos necesarios para ser una figura laboral, sus características únicas lo mantienen en una incompatibilidad con la legislación laboral actual.

Por todo lo antes dicho, el siguiente capítulo busca situar al contrato de teletrabajo dentro de la legislación laboral ecuatoriana de manera que se pueda determinar los cambios a realizar en la misma para que el Código de Trabajo pueda regular este contrato. La manera más adecuada de hacer esto es comparando el contrato de teletrabajo con el Contrato de trabajo a domicilio el cual si está regulado por el Código de Trabajo y es el que más se asemeja al de teletrabajo.

### **3. TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO**

Durante el desarrollo del presente trabajo se ha analizado a profundidad tanto el contrato de trabajo y sus diferentes vicisitudes, como también se ha introducido y analizado a fondo la figura del teletrabajo, figura que es aún desconocida y por lo tanto no ha sido regulada por la legislación ecuatoriana. Es precisamente por este motivo que el presente trabajo busca puntualizar si nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral cuenta o no con las normas necesarias como para admitir y regular un contrato de teletrabajo. Del capítulo anterior en el que se trató enteramente del teletrabajo se puede inferir que la figura jurídica laboral que si está contemplada en el ordenamiento nacional y que más se asemeja al teletrabajo, es la del trabajo a domicilio. Al ser el trabajo a domicilio la figura más parecida al teletrabajo, la dinámica del presente trabajo manda a realizar una comparación entre las dos figuras con el fin de responder al problema jurídico que nos ocupa. Solamente luego de haber analizado el contrato laboral de trabajo y de realizar el análisis del trabajo a domicilio a continuación, se podrá obtener las diferencias y similitudes que existen con el teletrabajo y así resolver el problema jurídico antes mencionado.

#### **3.1. Breve historia del trabajo a domicilio**

Para lograr entender y resolver el problema jurídico en mención mediante la comparación entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo es necesario hacer un recuento histórico en el que el brevísimo análisis realizado al comienzo del primer capítulo del presente trabajo tomará relevancia. La manera de darle relevancia al análisis histórico mencionado es situando al trabajo a domicilio en el momento histórico en el que este tuvo lugar y entender las circunstancias en las que tuvo su mayor apogeo. Este

brevísimo análisis que se realizó es importante ya que si bien “[...] en forma accidental o permanente, sea como tarea accesoria o principal, el trabajo a domicilio ha sido en todas partes una modalidad común desde la más remota antigüedad.”<sup>234</sup> Esta modalidad de trabajo toma fuerza una vez que en las ciudades medievales se empezó a desarrollar el comercio y la manufactura de productos que era producida de las manos de los artesanos en sus propios hogares o pequeños talleres. Estos artesanos poco a poco fueron evolucionando hasta que lograron formar gremios de comerciantes, pero sin embargo todos seguían trabajando desde sus hogares o pequeños talleres.<sup>235</sup> Esta forma de trabajar se desarrolló de esta manera y con las mismas características principales durante toda la edad media, y en gran parte a través de la época que le sucedió denominada y más conocida como el renacimiento.

Una vez finalizada la época del renacimiento, que tuvo como característica “[...] la paulatina desaparición del sistema corporativo [...]”<sup>236</sup> al que pertenecían todos los gremios antes mencionados, se dio paso a la edad moderna. Con esto, aproximadamente en el siglo XVII, esta nueva época, denominada así porque fue en esta época en la que se dio la Revolución Industrial tuvo sus comienzos. Esta denominada Revolución Industrial tuvo un gran impacto tanto en la agricultura como en la industria ya que la tecnología cambió por completo la forma de ver la producción.<sup>237</sup> Con la tecnología la producción se aceleró de manera exponencial, velocidad con la cual los trabajadores a domicilio no podían competir. Al cambiar y revolucionar de manera fundamental las formas de producción, la Revolución Industrial además de revolucionar la industria y la agricultura también tuvo un gran impacto en la economía y en las diferentes corrientes

---

<sup>234</sup>Manuel OSSORIO. "Trabajo a Domicilio." *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Vol. XXVI. Buenos Aires: Driskill, 1981. Pg. 279-280.

<sup>235</sup>Jorge VASQUÉZ. *Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual*. Óp.cit., Pg. 24

<sup>236</sup>Id., Pg. 27

<sup>237</sup>Ibíd.

políticas de la época. Dejando de lado por completo el tema político e ideológico, el siguiente extracto del famoso libro “El Capital” escrito por Carlos Marx hace un recuento muy acertado tanto del trabajo a domicilio como de los cambios y las condiciones de los trabajadores a domicilio durante la Revolución Industrial.

A medida que la gran industria se desarrolla y provoca en la agricultura una revolución correspondiente, no solo se ve extenderse la escala de la producción a todas las otras ramas de la industria, sino que además se presencia la modificación de su carácter. El principio de un sistema de maquinaria, que consiste en analizar el proceso de producción en sus fases constituyentes y en resolver los problemas así surgidos por medio de la mecánica, la química, etc.- en una palabra, por medio de las ciencias naturales-, termina por imponerse en todas partes. La maquinización se apodera, pues, ora de tal procedimiento, ora de tal otro, en las antiguas manufacturas en las cuales su intrusión provoca continuos cambios y actúa como un disolvente de su organización, debida a una división del trabajo casi cristalizada. La composición del trabajador colectivo o del personal del trabajo combinado resulta así sacudida de arriba abajo. En contraste con el periodo manufacturero, el plan de la división del trabajo se basa a partir de entonces en el empleo de trabajo de mujeres, de niños de toda edad, de obreros no especializados; en una palabra, del cheaplabour (trabajo barato), como dicen los ingleses. Y esto no rige solo para la producción combinada en gran escala, utilice o no maquinas, sino inclusive para la denominada industria a domicilio, se practique en la vivienda personal de los obreros o en pequeños talleres. Esa presunta industria domestica solo tiene en común el nombre con la antigua industria doméstica, que supone el oficio independiente en las ciudades, la pequeña agricultura independiente en el campo, y ante todo un hogar perteneciente a la familia obrera. Ahora se ha convertido en un departamento externo de la fábrica, de la manufactura o del depósito de mercancías. Además de los obreros fabriles, los obreros manufactureros y los artesanos que concentra en grandes masas, en bastos talleres, donde los dirige de manera directa, el capital posee otro ejército industrial, diseminado en las grandes ciudades y en los campos, al cual dirige por medio de hilos invisibles. Ejemplo, la fábrica de camisas de Messrs. Tillie, en London Derry, Irlanda que ocupa a mil obreros fabriles propiamente dichos, y a nueve mil obreros a domicilio, diseminados por el campo.<sup>238</sup>

De este pasaje se denota claramente la situación económica, social y laboral de las personas que trabajaban bajo la modalidad de trabajo a domicilio. De cualquier manera, el detalle más importante y relevante para el presente trabajo es el cambio de connotación que tuvo el trabajo a domicilio antes y después de la Revolución Industrial. Si bien antes el “trabajo doméstico”, como Marx lo llama, era a pequeña escala, la Revolución Industrial hizo que por la imposibilidad de competir con las

---

<sup>238</sup> Carlos MARX. *El Capital*. Buenos Aires: Editorial Cartago, 1974. Pg. 441-442.

maquinarias, el trabajador a domicilio pierda su autonomía y pase a depender de un dador de trabajo o patrono. La Enciclopedia Jurídica Omeba ahonda en este tema cuando manifiesta que: si bien la Revolución Industrial hizo que el trabajo a domicilio no desapareciera por completo, esta si tuvo un impacto muy profundo en esta modalidad de trabajo.<sup>239</sup>

Una vez que ya se habían transformado de ser industrias familiares o talleres para convertirse en sucursales de las industrias, obviamente se perdió independencia y se pasó a una sujeción técnica y más que nada económica de la industria grande.<sup>240</sup> No obstante la Revolución Industrial terminó por eliminar por completo al trabajo a domicilio en ciertos sectores que no podían competir ya que las maquinas que se habían inventado eran muy costosas e imposibles de igualar en producción. Es entonces en sectores en los que la maquinaria pesada no es imprescindible donde aún se trabaja bajo esta modalidad del trabajo a domicilio, como lo es por ejemplo el trabajo con máquinas de escribir o de coser.<sup>241</sup>

Cabe recalcar que en un principio el trabajo a domicilio no fue para toda la población sino solamente para una porción muy específica de la misma. La misma enciclopedia continúa y advierte de una primera gran y significativa similitud entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo cuando dice que: “Se trató, al principio, de una forma de trabajo desarrollada casi exclusivamente por mujeres, ya que tenía para ellas la ventaja de permitirles incrementar el presupuesto familiar sin desatender por eso las tareas hogareñas.”<sup>242</sup> Tema que será analizado más a profundidad en el desarrollo del presente capítulo cuando se analicen las diferencias y similitudes más específicamente.

---

<sup>239</sup>Manuel OSSORIO. "Trabajo a Domicilio." Óp.cit., Pg. 279.

<sup>240</sup>Ibíd.

<sup>241</sup>Id., Pg. 279-280.

<sup>242</sup>Id., Pg. 279.

En siglos posteriores y con el desarrollo de la industria los hombres también optaron por esta modalidad de trabajo ya que además de trabajar en su propia casa evitaban hacerlo lejos en los grandes talleres exponiéndose a terribles maltratos.

El haber realizado esta brevísima reseña histórica del trabajo a domicilio, tiene como finalidad entender que, tal como se mencionó al principio de este trabajo, el Derecho y por ende el Derecho Laboral es una ciencia cambiante que debe ir acorde a las necesidades sociales, económicas, políticas y humanas de la población o sociedad a la que rigen. En aquel momento histórico el trabajo a domicilio fue nada más que una respuesta jurídica a una necesidad real de las personas que necesitaban sustentar a sus familias de alguna manera pero a la vez no podían descuidar las labores de sus casas. Cabe recalcar también que nadie se ha inventado ni el trabajo a domicilio ni el teletrabajo ni cualquier otra modalidad de trabajo, sino que estas, en un momento histórico determinado se han venido dando de hecho, y el Derecho lo único que ha logrado hacer es regular estas situaciones que han derivado en relaciones que incumben al estudio del Derecho.

Precisamente para lograr una regulación por parte del Derecho Laboral es necesario antes determinar la naturaleza de esta relación entre un dador de trabajo y un trabajador a domicilio ya que este podría ser confundido con un contrato civil de arriendo de servicios o de obra, fundamentalmente porque en este contrato se encontraba difuminada la dependencia en la forma en que clásicamente se la ha definido. Como se pudo ver, el trabajo a domicilio históricamente fue un trabajo autónomo realizado por artesanos en sus domicilios o pequeños talleres, lo cual está reconocido por nuestro Código de Trabajo. Este reconocimiento lo que provoco es la innovación de las relaciones laborales ya que ésta relación no contenía una dependencia clásica, pero de

igual manera se la decidió proteger así no exista el control típico de horarios y físico de las relaciones de trabajo en general. Para esto se definirá a esta modalidad de trabajo y se analizará cada una de sus características.

### **3.2 Definición y noción general del trabajo a domicilio**

Luego de haber entendido como se desarrolla el trabajo a domicilio a través de la historia, el primer paso para lograr una comparación adecuada entre este y el teletrabajo es dejar bien sentado sus aspectos más importantes en la actualidad ya que se ha dedicado todo un capítulo a hacer lo mismo con el teletrabajo. Primeramente dejar sentado que el trabajo a domicilio puede ser autónomo o dependiente, el siguiente análisis solamente se enfocará en el trabajo a domicilio dependiente ya que el autónomo no incumbe al Derecho Laboral. Dicho esto, a continuación se analizan solamente algunas de las infinitas definiciones que existen del trabajo a domicilio, como por ejemplo la de Guillermo Cabanellas, tratadista que lo define como:

...el que realiza el trabajador en su propio hogar, por orden y cuenta de un patrono, sin relación de dependencia con éste en cuanto a la ejecución del trabajo, y con normal percepción de un salario en razón a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado.<sup>243</sup>

De esta definición se desprenden varios temas que deben ser analizados, primeramente Cabanellas denota la característica principal del trabajo a domicilio, el hecho de que este no se lo realiza en las instalaciones de la empresa sino en el domicilio del empleado. Inmediatamente realiza una afirmación con relación a la dependencia en esta modalidad de trabajo, en la cual se le deja sin este elemento de vital importancia a la relación entre el empleador y el trabajador a domicilio. Deja, sin embargo abierta la posibilidad de dependencia cuando limita su inexistencia a la ejecución del trabajo, más

---

<sup>243</sup>Guillermo CABANELLAS. "Trabajo a Domicilio" Óp.cit., Tomo VIII Pg.134.

no a dictar o ejercer su potestad de control sobre el empleado.<sup>244</sup> Se denota entonces las dos primeras similitudes especiales del trabajo a domicilio con el teletrabajo aparte de la prestación de servicios lícitos y personales y la remuneración, ambas modalidades de trabajo se realizan fuera de las instalaciones de la empresa y una dependencia que se ve comprometida por este último hecho. Al final de la definición que nos otorga Cabanellas se deja ver un viso del poder de control, cuando se menciona que el pago se lo hará una vez que el trabajo sea realizado. Esta es claramente una gran concordancia con la doctrina sobre teletrabajo que mantiene que la dependencia en esta modalidad puede ser verificada con la presentación del trabajo final ya que el empleador no está ahí para controlar el proceso.<sup>245</sup> Sin embargo aunque el control sea verificado al final esto no quiere decir que el empleador no mantenga su facultad de dirección antes y durante la prestación del servicio.

Por otra parte el tratadista Mario de la Cueva define al trabajo a domicilio de la siguiente manera y dándole un enfoque un tanto más social y específico:

El trabajo a domicilio un sistema en el cual, el dueño de un taller o una empresa mas o menos grande, bien directamente, ya por conducto de sus intermediarios, encarga a personas carentes de recursos, particularmente mujeres y aun niñas, sobre todo en la industria del vestido y de la ropa de casa, la elaboración, acabado y bordado de piezas u objetos, un trabajo que llevan a cabo en sus domicilios para un empresario que es quien los paga y vende posteriormente a precios que le proporcionan una utilidad grande,[...] <sup>246</sup>

De esta segunda definición del trabajo a domicilio, además de guardar las mismas características y elementos generales como lo son la remuneración, la prestación de un servicio lícito y personal, guarda también como característica principal el hecho de que el trabajo a domicilio se lo debe llevar a cabo en el domicilio del trabajador. Sin

---

<sup>244</sup>Guillermo CABANELLAS. "Subordinación Laboral." Óp.cit., Tomo VII Pg. 535.

<sup>245</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 307-308.

<sup>246</sup>Mario DE LA CUEVA. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Óp.cit., Pg. 549.

embargo se agrega un matiz diferente ya que se refiere también a las personas específicas que estaban involucradas en el trabajo a domicilio, y el tipo de labor específica a la que se dedicaban por lo general. Esta es una definición mucho más histórica ya que en la actualidad, nuestro Código de Trabajo no limita las labores a las cuales se puede dedicar un trabajador a domicilio. Simplemente en un análisis histórico el trabajo a domicilio se dio para ocupar a cierta porción de la población y para tareas específicas que tenían que ver con trabajos principalmente manuales.

Sin lugar a dudas, estas son definiciones doctrinarias, sin embargo el Convenio número 177 de la Organización Internacional de Trabajo, otorga una definición que ha sido ensayada por varios expertos en esta modalidad de trabajo.<sup>247</sup> El mencionado convenio lo define:

...como el trabajo que una persona realiza:

- en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- a cambio de una remuneración;
- con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.<sup>248</sup>

Según la definición de este convenio de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo a domicilio es sin lugar a duda una relación laboral de dependencia ya que contiene todos los tres elementos generales más uno especial y particular de esta modalidad de trabajo. No obstante la remuneración se la hace con respecto al trabajo

---

<sup>247</sup>Jelin ELZABETH, Matilde A. MERCADO, y Gabriela WYCZYKIER. *El Trabajo a Domicilio En Argentina*. Ginebra: Oficina Internacional De Trabajo, 1998. *International Labour Organization*. Web. 5 Ene. 2015. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_123600.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123600.pdf)>. Pg.3

<sup>248</sup>Convenio número 177 de la Organización Internacional de Trabajo Citado en: Manuela TOMEI. *El Trabajo a Domicilio En Países Seleccionados De América Latina: Una Visión Comparativa*. Ginebra: Oficina Internacional Del Trabajo, 1999. Pg. 3.

realizado en la producción o prestación de un bien o servicio, mas no en base al valor del final del producto que se ha elaborado o el servicio que se ha prestado. Con respecto a la dependencia, es el dador de empleo quien va a dictar las ordenes de como requiere que se realice el trabajo, las características que debe tener el producto final, y hasta las condiciones de entrega y pago del producto. En teoría se puede aseverar esto, sin embargo la práctica cotidiana determina que la remuneración, la dependencia y otros temas de un trabajador a domicilio puede resultar un tanto complicados de determinar.<sup>249</sup> Al ser diferente al contrato general o común de trabajo, los elementos varían de cierta manera, siendo este cambio la base para determinar una denominada teledependencia.

Esto, sin dejar de lado que hasta el momento se ha logrado divisar varias similitudes fundamentales entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo. La primera similitud y la más importante se da entre las características más importantes de estas figuras ya que ambas modalidades de trabajo se llevan a cabo fuera de las instalaciones de la empresa. El hecho de que estas modalidades de trabajo no sean en las instalaciones físicas de la empresa da flexibilidad de tiempo a los empleados. Sin embargo una similitud que no salta a la vista directamente es el hecho de que tanto el trabajo a domicilio como el teletrabajo tuvieron su auge en momentos históricos en los que la tecnología tuvo un gran salto o avance. Por lo tanto se procederá a realizar un breve análisis de los elementos y características principales del trabajo a domicilio y como estas funcionan en el contrato que regula este tipo de relación laboral.

---

<sup>249</sup>Manuela TOMEI. *El Trabajo a Domicilio En Países Seleccionados...* Óp.cit., Pg. 3.

### 3.3. El contrato de trabajo a domicilio

Tal como se pudo ver en el primer capítulo, el contrato laboral de trabajo no es otra cosa que la figura jurídica que regula una relación entre dos partes. Durante todo el transcurso del presente capítulo no hay que perder de vista que ante todo este sigue siendo un contrato laboral y por lo tanto es definido en lo general por el artículo 8 del Código de Trabajo. El tratadista mexicano Mario de la Cueva define a la relación que se da entre el trabajador y su empleador, ya que una vez que exista una relación laboral existe un contrato de trabajo. Es imprescindible esta definición de la relación laboral ya que sin la misma no podría existir un contrato de trabajo:

...la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas...<sup>250</sup>

Dicho esto, debe quedar completamente claro una vez más que la relación laboral y el contrato laboral no son la misma cosa, el contrato es simplemente la regulación de las relaciones laborales. De esta manera se debe entender que el estudio del contrato laboral es el estudio de las relaciones específicas que se encuentran reguladas por la legislación. En este sentido el contrato laboral *per se* puede ser definido como él:

...acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios a favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo.<sup>251</sup>

En el caso del trabajo a domicilio entonces, la relación que se regula es entre un trabajador y un empleador, sin embargo es una relación especial ya que el trabajador no

<sup>250</sup>Mario DE LA CUEVA. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Óp.cit., Pg. 187

<sup>251</sup>Julián DE DIEGO. *Manual De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. Óp.cit., Pg.136-137

se encuentra en las instalaciones de la empresa, ocasionando varias trabas en algunos de los elementos, como en la dependencia y la remuneración. De igual manera por ser una relación distinta, esta modalidad trae consigo nuevos elementos, como los son la habitualidad y la ajenidad. Es por este motivo que el Código de Trabajo ha dedicado varios artículos que regulan esta modalidad de trabajo precisamente porque posee una naturaleza única y diferente a un contrato de trabajo común y corriente.

Los siguientes artículos del Código de Trabajo definen lo que se entiende por un contrato de trabajo a domicilio y por trabajadores a domicilio dentro de la legislación ecuatoriana.

**Art. 271.-** Trabajo a domicilio.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.<sup>252</sup>

La definición que nos da el Código de Trabajo es bastante simple ya que define en pocas palabras pero de manera clara lo que se debe entender por este tipo de contratos. Lo importante a sustraer de esta definición es que nos otorga dos elementos que son específicos y únicos a esta modalidad de trabajo: la habitualidad y la ajenidad. Sin lugar a duda el trabajo a domicilio al ser una modalidad de trabajo contiene en su relación los elementos inherentes a todas las modalidades de trabajo, sin embargo estas dos son especiales a esta modalidad en específico. La habitualidad y la ajenidad serán analizadas posteriormente cuando se analicen los elementos del trabajo a domicilio. Continuando con la definición, el tratadista Guillermo Cabanellas extiende y define de manera un poco más específica al contrato que rige sobre esta modalidad de trabajo cuando dice:

Y por contrato de trabajo a domicilio, aquel por el cual una de las partes se obliga para con otra a realizar en su propio hogar, o en lugar por ella elegido, que no sea el del empresario principal, una labor determinada que el otro contratante se obliga a abonar

---

<sup>252</sup>*Código Civil*. Artículo 271. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005

según el precio convenido por el trabajo realizado...<sup>253</sup>

Esta es una definición en la que se puede ver claramente los tres elementos que debe tener un contrato de trabajo, la prestación de servicios lícitos y personales, la dependencia y la remuneración. El funcionamiento de cada uno de estos elementos en el contrato de trabajo a domicilio será analizado con el fin de lograr una mejor comparación con el funcionamiento de los mismos en el contrato de teletrabajo.

### **3.3.1. Elementos generales del contrato de trabajo a domicilio**

Una vez que se ha definido tanto al trabajo al domicilio y a su contrato, se puede comprender porque este es un contrato que contiene una relación laboral *sui generis* única o especial, distinta a una relación laboral común. Sin embargo al ser un contrato laboral debe contener los mismos elementos sin los cuales degeneraría en otro tipo de contrato que no sería laboral. Estos son los mismos tres elementos analizados a granel durante el primer capítulo del presente trabajo. Pero, como quedó dicho, este es un contrato que regula una relación laboral única y especial por lo que tiene características especiales. Es decir, a más de contener la prestación de servicios lícitos y personales, dependencia y remuneración según el Art. 8 del Código de Trabajo, este contiene características que lo hacen único. Estas características serán analizadas brevemente a continuación ya que son estas las que afectan directamente a los tres elementos básicos causándoles que dentro de esta relación laboral especial funcionen de distinta manera.

Tal como se desprende de las definiciones ya analizadas, el trabajo a domicilio es una modalidad de trabajo en la que este se lleva a cabo fuera de la empresa física del empleador, y en la que el pago se lo hace “[...] a destajo, por obra o en otra forma”<sup>254</sup>.

---

<sup>253</sup>Guillermo CABANELLAS. "Trabajo a Domicilio" Óp.cit., Tomo VIII Pg.134.

<sup>254</sup>Código Del Trabajo. Artículo 274. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Es por estas características especiales que los elementos de la dependencia y la remuneración se ven comprometidos de cierta forma. Situación similar con la que tiene que lidiar el teletrabajo, especialmente en el elemento de la dependencia. La legislación ecuatoriana en su Código de Trabajo ha regulado este contrato de tal forma que los elementos antes mencionados se adapten de alguna manera a sus características especiales. De igual manera exige que exista habitualidad, y que requiera que la prestación se ejecute por cuenta ajena, es decir que requiere que el servicio se preste en beneficio del empleador directo e inmediato.

### **3.3.1.1. Prestación de servicios lícitos y personales**

El primer elemento a ser analizado es la prestación de servicios lícitos y personales que presta el trabajador a domicilio en concordancia con el orden de elementos que nos otorga el ya mencionado artículo 8 del Contrato de Trabajo. La prestación de servicios lícitos y personales es el elemento que menos problemas trae al momento de analizar el trabajo a domicilio. Es importante conocer que

Este tipo de contrato se da en actividades tradicionales caracterizadas por requerir escasas instalaciones y permitir a la vez autonomía en la prestación del trabajo llevándose a cabo el control mediante la retribución a piezas (confección, calzado, prendas deportivas, etc.).<sup>255</sup>

Este elemento en realidad no cambia ni muta de manera profunda entre un contrato de trabajo común y corriente y un contrato de trabajo a domicilio. Tal como se analizó en el primer capítulo el contrato laboral es “[...] el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales [...]”<sup>256</sup>.

De este extracto de la definición total se desprende tres subelementos que son: la

---

<sup>255</sup>Ignacio MONTESIONOS. *Derecho Del Trabajo (II)*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2004. Pg.744-745.

<sup>256</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 8. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

prestación de servicios, la licitud y que el servicio sea prestado de forma personal por parte del trabajador.

No cabe en este momento hacer un análisis respecto de la licitud y de la prestación de servicios ya que estos dos subelementos deben mantenerse intactos en el trabajo a domicilio. Por otra parte, cabe analizar lo que sucede con la prestación de servicio personal que menciona el artículo 8. Tomando en cuenta la historia, la naturaleza y el tipo de trabajos relacionados con el trabajo a domicilio, la actividad se prestaba para que el trabajo pueda ser delegado a ayudantes u otros miembros de la familia del trabajador a domicilio. En este caso el subelemento de la realización de la prestación por la persona que fue contratada directamente no se cumpliría en un sentido estricto. En el caso del teletrabajo, en el que por la naturaleza de la actividad o servicio que se va a prestar, muy difícilmente se podría encargar o delegar el trabajo para que una tercera persona la realice, sin embargo esto va a depender enteramente del nivel de especialización que requiera el trabajo a ser realizado. En el teletrabajo igualmente dependería del tipo de conexión que exista entre el teletrabajador y el empleador para que este último pueda controlar además del trabajo realizado, que sea la persona que contrato para hacerlo quien efectivamente lo haga. Esto último se relaciona directamente con el poder de control que ejerce el empleador con respecto a su trabajador, tema que será analizado a continuación en el análisis sobre cómo funciona la dependencia trabajo a domicilio.

### **3.3.1.2. Dependencia**

Como se ha discutido a lo largo del presente trabajo, tanto en los elementos del contrato de trabajo como en el teletrabajo, la dependencia, una vez más, es sin duda el elemento más importante a discutir por su trascendencia dentro de la configuración de la

relación laboral. El presente análisis no se enfocará en describir o definir la dependencia laboral ya que esto se lo realizó en el primer capítulo, por el contrario, se busca analizar cómo funciona este elemento en el contrato de trabajo a domicilio específicamente. La razón por la cual la dependencia funciona de manera distinta en el trabajo a domicilio es gracias a la característica por excelencia de esta modalidad de trabajo, es decir la prestación del servicio fuera de las instalaciones de la empresa. Al respecto la doctrina se ha pronunciado de la siguiente manera:

Una de las características de esta modalidad de inserción laboral, en efecto, es que se desenvuelve en un lugar externo y ajeno a la empresa o local del dador de trabajo. El lugar de trabajo del trabajador a domicilio suele coincidir con la vivienda del mismo o con locales adyacentes al hogar. Se dan situaciones, sin embargo, en las que diversos trabajadores deciden compartir talleres, centros u otros lugares, que no pertenecen al empleador.<sup>257</sup>

Al llevarse a cabo el trabajo fuera de las instalaciones físicas de la empresa, el empleador o dador de trabajo no puede ejercer la potestad de control directamente sobre sus empleados a domicilio. Es por esta precisa razón que la dependencia a la que está sujeto el trabajador a domicilio, en esta modalidad de trabajo, se encuentra evidentemente disminuida, en ciertos casos, de tal manera que se podría llegar a confundir con un contrato de naturaleza civil o con un trabajo autónomo regulado por la normativa civil.<sup>258</sup> Toda vez que el trabajo a domicilio ha sido reconocido por el Derecho Laboral ecuatoriano como modalidad de trabajo y ha sido regulado como un contrato laboral, el tema de la naturaleza laboral del mismo no será discutido. Sin embargo al tener una dependencia atenuada, y al ser este un elemento tan trascendente para la relación laboral, tanto la jurisprudencia, la doctrina y el Código de Trabajo le

---

<sup>257</sup>Manuela TOMEI. *El Trabajo a Domicilio En Países Seleccionados...* Óp.cit., Pg. 18.

<sup>258</sup>Juan RAMIREZ MARTINEZ, y Jesús, GARCIA ORTEGA. *Curso De Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg. 330.

han dado solución. La jurisprudencia ecuatoriana se ha pronunciado en este sentido de la siguiente manera:

*En el trabajo a domicilio no existe la dependencia inmediata y directa respecto del contratista. Por su naturaleza, el contrato cuyo cumplimiento se demanda es de trabajo a domicilio que tiene la peculiaridad de permitir que la labor se realice sin sujeción a un tiempo determinado, circunstancia que hace que no exista dependencia inmediata y directa respecto del contratista, como pretende el actor en su demanda*<sup>259</sup>

En el caso de la doctrina el tratadista Mario Deveali realiza un análisis muy puntal respecto de la dependencia en el trabajo a domicilio ya que para el autor este contrato no reúne ninguno de los caracteres típicos de un contrato con dependencia; pues:

...1º se ejecuta fuera del local del comitente, y por tanto sin fiscalización; 2º es retribuido a destajo; 3º el trabajador cumple el horario que quiere; 4º no es personal, pues cabe descargarlo total o parcialmente en terceros; 5º no es exclusivo, pues cabe trabajar para varios; 6º se trata de un contrato de empresa.<sup>260</sup>

Sin embargo el mismo autor contesta a estas inquietudes y de una solución a las mismas cuando dice:

...a) aunque no hay jornada, se encomienda tarea que requiere invertir tiempo equivalente por un día; b) existe obligación implícita, pues cabe rescindir el cargo si se descubre la mala fe; c) por comprometerse toda su actividad normal, el trabajador dispone rara vez de posibilidad de trabajar para otro ; d) recibe una paga a destajo; pero, calculada la producción equivale a un sueldo fijo si el trabajador rinde al máximo o según su tarea; e) aunque no está vigilado, quien lo cumple ha de atenerse a estrictas instrucciones en la labor.<sup>261</sup>

Si bien todas las aseveraciones realizadas son ciertas, estas son respondidas de manera adecuada por el mismo tratadista. La dependencia es el elemento más difícil de identificar dentro de la relación laboral, y se torna mucho más difícil cuando se lo lleva a cabo con las características que fueron descritas por Mario Deveali. Sin embargo a

<sup>259</sup>Carlos, CUEVA TAMARIZ: "Jurisprudencia Ecuatoriana del Trabajo", Editorial Universidad de Cuenca, Cuenca-Ecuador, 1954. Pg. 586-587. Citado en: Colón BUSTAMANTE. *Manual De Derecho Laboral...* Óp.cit., Pg.177.

<sup>260</sup>Análisis realizado por Mario Deveali. Citado en: Guillermo CABANELLAS. "Trabajo a Domicilio" Tomo VIII. Óp.cit., Pg.131.

<sup>261</sup>Ibíd.

pesar de estas características especiales de esta modalidad de trabajo, todas tienen alguna forma de ser subsanadas o encaminadas para poder encajar dentro del régimen laboral. Estas características que aparentemente no concuerdan con una relación subordinada no han sido suficientes para impedir que el Código de trabajo ecuatoriano contemple y regule esta modalidad de trabajo.

Tal como se dijo anteriormente, el Código de Trabajo también ha previsto que este contrato regule una relación laboral única y distinta, por lo que ha dedicado los siguientes artículos a hacerse cargo de dicha relación especial:

**Art. 272.-** Trabajadores a domicilio.- Las personas que se ocupan de esta clase de trabajos se llaman "trabajadores a domicilio", sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar.<sup>262</sup>

**Art. 274.-** Empleadores en el trabajo a domicilio.- Son empleadores, para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio, los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma.<sup>263</sup>

Evidentemente al ser una relación única el primer paso que da el Código es definir a las partes que van a formar esta relación laboral. El trabajador a domicilio<sup>264</sup> es definido de manera excluyente ya que en esta definición no se dice quién es un trabajador a domicilio, sin embargo se dice lo que no es un trabajador a domicilio. De esta manera se puede descartar a los trabajadores domésticos y a los familiares de esta

---

<sup>262</sup>*Código Civil*. Artículo 272. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005

<sup>263</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 274. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

<sup>264</sup>“¿Quiénes son los trabajadores a domicilio? Diversos estudios indican que en la fuerza de trabajo ocupada en el trabajo en casa predomina la mano de obra femenina. El trabajo a domicilio parece ser una condición típicamente femenina en varios sentidos. Por un lado, porque permite combinar el rol doméstico tradicional con el empleo. Por otro, porque se encuentra más a menudo en sectores que se caracterizan por una alto grado de feminización. Además, tiende a concentrarse en las tareas intensivas en el proceso de producción, etapas para la que generalmente es demandada la mano de obra femenina (Bettio y Villa, 1992; Roldán, 1988; Abreu y Sorj, 1995; OIT, 1996). Estas tendencias se confirman en los pocos datos existentes para Argentina. Marshall (1990) destaca que el 82% de los obreros a domicilio en la industria de la confección en Buenos Aires eran mujeres. Citado en: Jelin ELZABETH, Matilde A. MERCADO, y Gabriela WYCZYKIER. El Trabajo a Domicilio En Argentina. Óp.cit., Pg.4

modalidad ya que podría ser fácilmente confundida con estas otras modalidades. Realizando la debida concordancia con el artículo 271 en el que se describe al trabajo a domicilio, se puede comprender que el trabajador a domicilio es aquel que realiza el trabajo en su “lugar de residencia...por cuenta de establecimientos o empresas comerciales [...]”<sup>265</sup>.

Por otra parte, el Código también define entre otras cosas a la otra parte de la misma relación es decir al empleador del trabajador a domicilio. La definición que nos da el Código es sin embargo una definición abierta ya que da una lista ejemplificativa, pero con la palabra “etc.” da lugar a muchas otras interpretaciones. A pesar de esto da varios ejemplos de los diferentes tipos de empleadores dentro de la relación de trabajo a domicilio. Una vez que ha quedado claro lo que es el trabajo a domicilio, quien es el trabajador y el empleador a domicilio, el Código persigue la regulación del elemento de la dependencia de la siguiente manera:

**Art. 275.-** Registro de trabajadores.- El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir.

El registro estará a la disposición de los inspectores del trabajo, quienes podrán examinarlo en días y horas hábiles cada vez que lo juzguen necesario.<sup>266</sup>

El artículo 275 del Código manda que el empleador, en razón de un nivel básico de control, mantenga al menos un registro de todos sus trabajadores a domicilio. Como se puede ver, el registro debe obligatoriamente tener la información básica del trabajador y de la obra o servicio que esté prestando. Este registro, según el artículo, cumple dos propósitos, primeramente de control de los trabajadores que estén trabajando bajo esta

---

<sup>265</sup> *Código Civil*. Artículo 271. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005

<sup>266</sup> *Código Del Trabajo*. Artículo 275. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

modalidad y en segundo lugar, como una evidencia de la relación laboral a domicilio frente al fiscalizador que en este caso sería el inspector de trabajo. Al contar con este registro, el empleador al menos cuenta el “[...] ejercicio de una dirección o control indirecto o mediato en los momentos de encargar el trabajo y de recibirlo, sin control o vigilancia intermedia, [...]”<sup>267</sup> Producto de este control indirecto, el Código se ve obligado a dictar el siguiente artículo que es un claro control por parte del empleador a su trabajador:

**Art. 276.-** Libreta de trabajo.- Es obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

Devuelta la obra confeccionada, se anotará en la libreta la fecha en que se realice la devolución y el precio pagado.

Deberán anotarse con claridad las condiciones de pago para el caso de que las cosas entregadas se pierdan o deterioren y expresarse el nombre del fiador, si lo hubiere, y su domicilio.<sup>268</sup>

En razón de que el empleador no puede físicamente supervisar la realización del trabajo por parte de sus trabajadores, y como se había dicho que esto es lo que provoca una dependencia disminuida o atenuada, este ejerce su poder de control “[...] “ex-ante” cuando el dador de trabajo proporciona las especificaciones y características del bien o servicio a ser producido y “ex-post” en el momento de la entrega del mismo, cuando el empleador verifica si el producto se ciñe a los requisitos exigidos.”<sup>269</sup> Si bien durante el tiempo que se está realizando el trabajo el empleador no tiene control y el empleado no tiene un horario fijo, esta autonomía que tiene el trabajador no puede ser jamás confundida con un trabajo autónomo. En el artículo 276 antes expuesto, se puede apreciar la manera en la que el empleador al dejar constancia de “[...] la fecha de

<sup>267</sup>Ignacio MONTESIONOS. *Derecho Del Trabajo (II)*. Óp.cit., Pg.744-745.

<sup>268</sup>Código Del Trabajo. Artículo 276. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

<sup>269</sup>Manuela TOMEI. *El Trabajo a Domicilio En Países Seleccionados...* Óp.cit., Pg. 3-4.

entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.”<sup>270</sup> en la Libreta de Trabajo, este puede ejercer su control antes de que se realice el trabajo y también después de la realización del mismo. Finalmente, el empleador o dador de trabajo es otorgado una medida de coerción en caso de que el trabajo que haya encomendado no cumpla con las especificaciones con las cuales lo encomendó. Para estos casos el Código de Trabajo ha emitido la siguiente disposición:

**Art. 278.-** Multas a los trabajadores.- El Juez del Trabajo, a petición del empleador, podrá imponer multas a los trabajadores por la obra defectuosa. Ninguna multa será mayor a la sexta parte de la remuneración pagada por ella.<sup>271</sup>

Además de constituir una multa en caso de que el trabajo entregado al empleador esté defectuoso, esta norma tiene una naturaleza además de coercitiva, preventiva. Esta norma es preventiva ya que si bien no ejercita el poder de control del empleador directamente sobre su empleado, le advierte a este último que existen consecuencias en el caso de que su trabajo sea defectuoso. De cierta manera el poder de control del empleador sobre su trabajador se ve disminuido o limitado, pero su justificación se encuentra en que es una modalidad con características distintas y por lo tanto situaciones diferentes a las normales. Es sin duda un método de control especial que el código permite por la especial situación de esta modalidad de trabajo. Al tener presente esto, el trabajador por más que no se encuentre en las instalaciones de la empresa o bajo la vigilancia de su empleador, sabe que tiene que realizar el trabajo de tal manera que su empleador quede satisfecho. Dando lectura crítica a este artículo, se analiza que la multa solamente se refiere a la obra defectuosa realizada por el trabajador, quedando exento, abierto e indeterminado algún tipo de sanción en caso de que el trabajo sea entregado fuera del plazo que se hubiere estipulado en la libreta de trabajo. Si bien el Art. 276 del

---

<sup>270</sup> Código Del Trabajo. Artículo 276. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

<sup>271</sup> Código Del Trabajo. Artículo 278. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Código de Trabajo exige como requisito de la Libreta de Trabajo que se incluya la fecha en la que se tiene que entregar el trabajo encargado, debería incluirse también en el Art. 278 que se refiere a multas, una en la que se multe por retraso en la entrega del trabajo encomendado. Esto, con el único propósito de agregar un nivel más de ejercicio de control por parte del empleador hacia sus empleados.

Ha quedado sentado que la principal característica del trabajo a domicilio es que al llevarse a cabo fuera de la empresa, el elemento de la dependencia se ve degradado a convertirse en una dependencia indirecta. En otras palabras la dependencia en el trabajo a domicilio es una distinta a la dependencia tradicional ya que al llevarse en condiciones distintas al trabajo tradicional, esta debe cambiar de tal forma que admita estos nuevos tipos de controles distintos a los tradicionales. Por lo tanto nuestro Código de Trabajo, sabiendo de la naturaleza única de esta relación laboral ha dictado las normas antes analizadas que regulan la especial situación de la dependencia. Tanto el Registro de los trabajadores y la Libreta de trabajo podrían ser utilizados como elementos probatorios de la existencia de dependencia (por atenuada que esta sea) dentro de un proceso judicial y hasta extrajudicial. “No obstante, salvando este elemento distintivo,..., lo cierto es que el régimen jurídico de estos contratos no presenta grandes peculiaridades frente al aplicable a los contratos ordinarios.”<sup>272</sup>

### **3.3.1.3. Remuneración**

Finalmente, el tercer y último elemento de la relación laboral es la remuneración correspondiente al trabajo realizado por el trabajador en su domicilio o lugar de elección. Dada la naturaleza de esta modalidad de trabajo, el Salario Básico Unificado a todos los trabajadores en general también les aplica a los trabajadores a domicilio. Al

---

<sup>272</sup>Carlos, MOLERO MANGLANO. *Manual De Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg. 508

ser una modalidad única, la remuneración que exceda del Salario Básico Unificado se la fija de acuerdo a los siguientes artículos:

**Art. 279.-** Fijación de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones sectoriales y las de trabajo, en los respectivos lugares, fijarán los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas por día o por obra, para los trabajadores a domicilio, procediendo de oficio o a solicitud de parte.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes de la comisión y, en caso de empate, decidirá el presidente.<sup>273</sup>

**Art. 280.-** Factores para la fijación de los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones, al fijar los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas para el trabajo a domicilio tendrán en cuenta, además de las circunstancias determinadas en el artículo 126 de este Código, las siguientes:

1. La naturaleza del trabajo;
2. El precio corriente en plaza del artículo confeccionado;
3. El sueldo, salario básico y remuneración básica mínima unificada percibido por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la sección territorial en que se produzca el mismo artículo u otro análogo; y,
4. El valor del material e instrumentos de labor necesarios al trabajador para la ejecución de su trabajo.<sup>274</sup>

**Art. 281.-** Pago íntegro del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada.- Los sueldos, salarios básicos o remuneraciones básicas mínimas unificadas fijados por la comisión deberán ser pagados íntegramente al trabajador, sin ninguna deducción para retribución del empresario, contratista, etc.<sup>275</sup>

Tal como se puede observar, al ser una modalidad de trabajo distinta y única, y al no contar con un horario específico de trabajo, la remuneración se ve modificada de cierta forma, razón por la cual el Código ha dictado las normas antes indicadas. De la lectura de estos artículos es imprescindible destacar una vez más que por más que esta modalidad de pago de remuneración sea distinta debe siempre existir la intención del pago por el servicio que preste el trabajador. Este pago debe ser sin que el dador de trabajo retenga o se haga de cantidad alguna del salario ya que esto recaería en una remuneración por participación y dejaría de ser trabajo a domicilio dependiente

---

<sup>273</sup> Código Del Trabajo. Artículo 279. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

<sup>274</sup> Código Del Trabajo. Artículo 280. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

<sup>275</sup> Código Del Trabajo. Artículo 281. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

transformados en trabajo a domicilio autónomo. Lo que busca este artículo al determinar que la remuneración se pague de manera íntegra es de alguna manera cuidar que se note la dependencia, pero una dependencia más amplia que pueda abarcar un trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

De cualquier manera cabe recalcar que según el Código, la remuneración mínima en el trabajo a domicilio las fijan las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo, en cada uno de los lugares. Estas remuneraciones serán fijadas por obra o por cada día de trabajo y deberán ser pagadas íntegramente, tomando en cuenta: el tipo de trabajo que se está realizando, el precio común del bien confeccionado, la remuneración de los trabajadores que confeccionen el mismo bien o uno parecido, pero que trabajen en un taller o fábrica y, el costo de los implementos utilizados por el trabajador para la prestación de sus servicio.<sup>276</sup>

Una vez que se ha expuesto y analizado el funcionamiento de los elementos típicos del contrato de trabajo y su funcionamiento en la modalidad del trabajo a domicilio, es pertinente realizar un análisis respecto de los elementos especiales a esta modalidad de trabajo. Estos elementos especiales son los que le separan a esta modalidad de trabajo de las demás, haciéndola diferente única y merecedora de una regulación específica y especial.

### **3.3.2 Elementos específicos al trabajo a domicilio**

El trabajo a domicilio al ser una modalidad que por sus características es distinta al trabajo en general, de igual manera tiene otros elementos que le son únicos. Estos serán analizados a continuación ya que son de igual importancia que los elementos generales

---

<sup>276</sup>*Código Del Trabajo. Artículo 280. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.*

a todos los contratos. Estos son los elementos que van a diferenciar al trabajo a domicilio de los demás tipos de contratos laborales.

### 3.3.2.1. La ajenidad

La definición que da el Código de Trabajo en su artículo 271 describe lo que se debe entender por trabajo a domicilio. En la descripción el Código manifiesta que el trabajo a domicilio se lo hace “[...] por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, [...]”<sup>277</sup>, en otras palabras el trabajador a domicilio trabaja por cuenta ajena. El trabajar por cuenta ajena “[...] consiste en la retribución inmediata de los frutos del trabajo al empresario, sirviendo de título jurídico la previa cesión contractual.”<sup>278</sup> En otras palabras significa que al momento que el trabajador suscribió el contrato de trabajo a domicilio con su empleador, reconoce y autoriza a que todos los frutos de su trabajo pertenecen a su empleador. Claro está que por el trabajo el trabajador recibirá una contraprestación a cambio, sin embargo esto será cuando el empresario ya haya percibido el fruto del trabajo del trabajador.

La siguiente cita ilustra de mejor manera este elemento y resalta su importancia dentro del trabajo a domicilio:

Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción elevado que, además, se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción. Sin duda, tales dificultades se acrecentarán en aquellas actividades en las que la ejecución de la prestación de servicios exija por su propia naturaleza una cierta autonomía profesional.<sup>279</sup>

---

<sup>277</sup> *Código Civil*. Artículo 271. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005

<sup>278</sup> Alonso OLEA. Introducción al Derecho del Trabajo, Madrid: Editorial Revista De Derecho Privado, 1962. Pg.19

<sup>279</sup> Francisco RAMOS. "Periodista Tertuliano: De Nuevo Sobre el Carácter Laboral de la Relación Contractual. Comentario a la STS 19 febrero 2014 (RJ 2014, 2075)." Revista Boliviana De Derecho Ene. 2015. Web. 10 Julio 2015.

<file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-LasPosibilidadesDeUnDespidoObjetivoDelArt52cETDura-4906862.pdf>. Pg. 652

Claramente la ajenidad es sin lugar a duda un elemento importante cuando se trata del trabajo a domicilio precisamente por su característica principal de llevarse a cabo fuera de las instalaciones de la empresa para la cual trabaja. De igual manera como se puede discernir de la cita, la ajenidad está estrechamente relacionada con la dependencia. La relación se da cuando la ajenidad es una ayuda o una herramienta para determinar que existe dependencia y por ende configurar la relación laboral. En el trabajo a domicilio la ajenidad es otro elemento indispensable para que exista protección ya que si el mismo no se configura no hay trabajo a domicilio. Una vez dicho esto la siguiente cita describe de manera adecuada las diferentes maneras de reconocer la existencia del elemento de la ajenidad:

Sentado lo anterior y sin pretensiones de exhaustividad, [...]son indicios comunes a la nota de ajenidad inherente al contrato de trabajo los siguientes: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados[...]; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como por ejemplo la fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender[...]; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo[...]; el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones[...]; la no titularidad de la organización y los medios de producción [...]<sup>280</sup>

Sin lugar a duda todas estas premisas se deben configurar en el trabajo a domicilio para que este se pueda encajar dentro del elemento de la ajenidad y así cumplir con la definición que da el Código de Trabajo. Si dentro de una relación de trabajo a domicilio entre el trabajador y su empleador mantienen estos parámetros entonces se podrá decir que la misma contiene un elemento de ajenidad y por consecuencia también se podría configurar la dependencia descrita anteriormente.

---

<sup>280</sup>Id., Pg. 647

### 3.3.2.2. La habitualidad

Una vez comprendido el elemento de la ajenidad, el Código en su definición del trabajo a domicilio otorga otro elemento a esta modalidad de trabajo cuando manifiesta que este “[...] es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, [...]”<sup>281</sup>. De este extracto del artículo se desprende que esta modalidad debe ser ejecutada de manera habitual. A falta de una definición legal de lo que se debe entender por habitual la Real Academia de la Lengua Española define esta palabra como lo “[q]ue se hace, padece o posee con continuación o por hábito.”<sup>282</sup> Sin embargo de esta definición solamente se desprende que es algo que se hace con continuación, lo cual no es suficiente para lograr comprender el termino de manera integral por lo que yendo un poco más allá la misma Real Academia de la Lengua Española define al habito como un “[m]odo especial de proceder o conducirse adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas.”<sup>283</sup>

Entonces, de las definiciones expuestas se puede determinar que para que exista una relación laboral entre un trabajador y un empleador a distancia necesariamente el trabajo debe ser ejecutado bajo esta modalidad de manera habitual. La razón para que el Código exija que esta modalidad contenga este elemento nuevamente se ata a la dependencia ya que si el trabajo a domicilio no se lo hace habitualmente bajo dependencia entonces podría fácilmente recaer en trabajo a domicilio autónomo, mismo que no incumbe al Derecho Laboral.

Dicho esto, la comparación que se realizará a continuación busca dar una respuesta al problema jurídico que atañe al presente trabajo, es decir, verificar si la legislación

---

<sup>281</sup> *Código Civil*. Artículo 271. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005

<sup>282</sup> "Habitual." *Real Academia Española*. RAE, Web. 10 Ene. 2015. <<http://lema.rae.es/drae/?val=habitual>>.

<sup>283</sup> "Hábito." *Real Academia Española*. RAE, Web. 10 Ene. 2015. <<http://lema.rae.es/drae/?val=habito>>.

existente en material tanto del contrato laboral como del contrato de trabajo a domicilio bastaría para regular un contrato de teletrabajo. Sin lugar a duda existen varias similitudes pero también algunas diferencias claves entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo. Solamente realizando una comparación entre las dos modalidades de trabajo se podrá determinar si un contrato de teletrabajo necesita una regulación específica.

### **3.4. Inserción y regulación del contrato de teletrabajo en el régimen contractual laboral**

Luego de haber analizado tanto el trabajo a domicilio y el teletrabajo, se puede concluir que el teletrabajo es una figura mucho más amplia de trabajo y que por ende acapara al trabajo a domicilio de la manera en la que un género acapara a una especie. A causa de esto y de todo el análisis realizado se puede concluir que nuestro Código de Trabajo no alcanza a regular en su totalidad un contrato de teletrabajo. De esta conclusión nace el siguiente análisis que busca solucionar el problema jurídico de cómo debe ser regulado el teletrabajo dentro de nuestra legislación. Del análisis de esto dependerá la respuesta que arroje este trabajo respecto de la regulabilidad del teletrabajo con las normas existentes en nuestra legislación laboral. Respecto de la manera en la cual el Código debería regular al contrato de teletrabajo existen dos posturas que deben ser analizadas. En primer lugar existe la posición que busca regular al teletrabajo y por ende a su contrato como una modalidad de trabajo completamente distinta e independiente al trabajo a domicilio; y, por otra parte está la posición que busca ampliar la definición del trabajo a domicilio lo suficiente para que admita al contrato de teletrabajo.

Antes de continuar cabe dejar sentado varias premisas sobre las cuales el siguiente análisis se debe levantar. En primer lugar se ha determinado que el teletrabajo es una

modalidad de trabajo que ya ha sido regulada por la legislación extranjera y ha sido analizado por la OIT y por ende se ha constituido como una modalidad de trabajo. En nuestro país existe esta modalidad de trabajo (de hecho) sin embargo no ha sido recogida ni regulada por nuestra legislación laboral aun. Como se mencionó al comienzo del presente trabajo el Derecho es una ciencia que regula la actividad humana y por lo tanto debe ir a la par de cómo ésta vaya avanzando. A consecuencia de esto, el teletrabajo es una modalidad que debe ser regulada por nuestro Código de Trabajo, con la finalidad no solo de crear más empleo pero de regular una relación que ya existe. Dicho esto surge la siguiente pregunta: de qué manera o cual es la mejor manera de regular al contrato de teletrabajo?

A continuación se mantendrá un debate comparativo en el que se analicen y comparen ambas modalidades de trabajo. Solamente conociendo sus diferencias y similitudes se podrá determinar que ambas tesis tienen sustento, sin embargo se analizará de acuerdo a la legislación actual, con cuál de estas dos tesis existe mayor factibilidad y facilidad de inserción del teletrabajo dentro del Código de Trabajo. Considerando los mismos tres elementos bases de cualquier contrato laboral, se encontrarán dentro de los mismos las similitudes y diferencias entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, y por ende la forma en la que se le debe regular al teletrabajo dentro de nuestra legislación laboral. Tal como se vio durante el capítulo segundo y la primera parte del tercero del presente trabajo, el teletrabajo y el trabajo a domicilio tienen varias similitudes que pueden hacer pensar que el teletrabajo es simplemente la forma moderna de trabajar a domicilio. Sin embargo existen también varias diferencias que son las que les distinguen a cada una de ellas.

### 3.4.1. Prestación de servicios lícitos y personales

El análisis realizado en el primer capítulo respecto de la prestación de servicios lícitos y personales arrojó que este elemento del contrato de trabajo se subdivide en tres subelementos: la prestación de servicios, que este servicio se lo preste de manera personal y finalmente la licitud en el servicio prestado. El sub elemento de la licitud no cambia de manera alguna entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio ya que “[l]a ley exige que los servicios prestados por el trabajador sean lícitos [...]. La licitud de los servicios implica que el trabajo en sí mismo considerado y el fin que persigue no deben estar prohibidos por la ley.”<sup>284</sup> A pesar de que la licitud no cambie entre las modalidades de trabajo, esta no es similitud suficiente para considerar al teletrabajo como parte del trabajo a domicilio, si fuese así todas las demás modalidades tendrían algo que ver con esta última, lo cual sería completamente absurdo.

Respecto del segundo sub elemento, que es la prestación del servicio de manera personal, tampoco existe diferencia alguna entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo ya que en ambas modalidades por más que se preste el servicio fuera de las instalaciones de la empresa de igual manera el servicio debe ser prestado por el empleado al que se contrató sin que se pueda delegar. Si en algún momento se llegase a delegar no se configuraría el elemento de la personalidad y dejaría de ser una relación laboral. Nuevamente, si no se llegase a configurar el elemento de la personalidad no se podría considerar que exista una relación laboral.

Finalmente, respecto al sub elemento de la prestación de un servicio ambas modalidades y en todas las modalidades de trabajo debe existir la prestación de un servicio para que exista relación laboral. Sin embargo, la diferencia se encuentra en la

---

<sup>284</sup>Graciela MONESTEROLO. *Instituciones De Derecho Laboral Individual*. Óp.cit., Pg.84

forma en la que se presta el servicio, en este caso existen varias diferencias entre la forma de prestar el servicio por parte de un teletrabajador y la forma de prestar el servicio por parte de un trabajador a domicilio. Dada la naturaleza del teletrabajo y la naturaleza del trabajo a domicilio, algunas de las diferencias y similitudes en la prestación del servicio serían las siguientes:

#### **3.4.1.1 El lugar donde se presta el servicio**

Cabe recalcar que tanto el trabajo a domicilio como el teletrabajo se llevan a cabo fuera de las instalaciones de la empresa. Aunque esta es la característica por excelencia de ambas modalidades no llega a configurar similitud suficiente para ser consideradas como una sola modalidad de trabajo. Empezando con el trabajo a domicilio, tal como lo manda su nombre y tal como lo describe el artículo 271 del Código de Trabajo, es una modalidad de trabajo que se lleva a cabo en el lugar de residencia del trabajador.<sup>285</sup> No existe mucha dificultad en comprender esta premisa: el trabajo a domicilio se lo lleva a cabo en el domicilio del trabajador. La doctrina ha contemplado que también se puede llevar a cabo en un taller sin embargo nuestro código en *stricto sensu* no ha contemplado dicho supuesto. A diferencia del trabajo a domicilio, el teletrabajo puede llevarse a cabo en distintos lugares diferentes al domicilio del teletrabajador. Es esta diferencia la que le otorga al teletrabajo un carácter mucho más amplio el mismo y que no se encuentra contemplado en por el Código.

Tal como se vio en el segundo capítulo sobre el teletrabajo, esta modalidad puede llevarse a cabo en: domicilio del teletrabajador, en telecentros, transfronterizamente o de manera móvil y flexible.<sup>286</sup> Cabe recalcar que bajo la legislación ecuatoriana en los

---

<sup>285</sup> *Código Civil*. Artículo 271. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005

<sup>286</sup> Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." *Óp.cit.*, Pg. 55-60

casos específicos de los telecentros, esto se consideraría como una sucursal de la empresa y dejaría de ser teletrabajo, si la locación es instalada por el propio empleador. Esta es una diferencia fundamental entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio ya que si bien existe el teletrabajo a domicilio (que es considerado trabajo a domicilio moderno), el teletrabajo puede desarrollarse en infinitos más lugares diferentes que el trabajo a domicilio. Es el carácter amplio el que le otorga al teletrabajo un estatus de género frente al trabajo a domicilio, así este último se configura como un tipo de teletrabajo. Esta diferencia tiene un impacto directo en el elemento de la dependencia de cada una de las modalidades, agregándole además que el teletrabajo también se debe tomar en cuenta la variable del tipo de conexión y no solo el lugar de la prestación del servicio.

#### **3.4.1.2 La herramienta con el cual se presta el servicio**

Tomando en cuenta la reseña histórica que se hizo del trabajo a domicilio y la doctrina, esta modalidad de trabajo “[...] ha sido más bien propia de trabajadores manuales”<sup>287</sup> como por ejemplo sastrería, zapatería, etc., ya que este fue el tipo de actividad a la que se dedicaban los trabajadores a domicilio en aquella época. En la actualidad y tal como lo ha descrito el Código de Trabajo, el trabajador a domicilio no se encuentra limitado a este tipo de trabajos. El artículo 274 describe varios de los trabajos a los cuales se relaciona el trabajo a domicilio cuando describe a sus empleadores como: “[...] fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles [...]”<sup>288</sup> En otras palabras el instrumento que utilicen para realizar su trabajo no tiene limitación alguna ya que debe

---

<sup>287</sup> Carlos MOLERO MANGLANO. *Manual De Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg. 508

<sup>288</sup> *Código Del Trabajo*. Artículo 274. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

ser el necesario para poder ejecutar o prestar el servicio para el cual se le contrate al trabajador.

Se ha dicho múltiples veces que el trabajo a domicilio es simplemente una forma de teletrabajar, es un teletrabajo que se encuentra limitado a ser realizado dentro del domicilio del trabajador. Ya ha quedado sentado que esta es la gran diferencia entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio es la limitación al lugar donde se puede llevar a cabo la prestación del servicio siendo esta la diferencia la que los convierte en un género y una especie respectivamente. Tomando esto en cuenta, surge entonces la pregunta: ¿si el teletrabajo admite como herramienta a las ya denominada tecnologías de la información y la comunicación, la legislación actual admite la utilización de las mismas? La respuesta a esta pregunta es sencilla ya que ni en las normas a los contratos laborales en general ni en la normas específicas al trabajo a domicilio se limita o se prohíbe la utilización de las mismas, por tanto estas si podrían ser utilizadas como herramientas de trabajo para la prestación del servicio (también como herramienta de control y configuración de la dependencia). En otras palabras ya se dejó en claro que las TIC's son solamente una herramienta para facilitar en ciertas ocasiones la prestación del servicio en el teletrabajo, es decir, no habría conflicto alguno en utilizarlas en el trabajo a domicilio ya que este es una especie de teletrabajo y su regulación en el código no impide el uso de las TIC's.

Ahora, en el caso de que se utilicen las TIC's, (teletrabajo on-line), esto traería consigo una carga extra de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador que deben sin lugar a duda ser reguladas. Si bien el Código de Trabajo no limita a que se pueda utilizar la TIC's como herramienta de trabajo, por otro lado no las regula lo cual es sumamente importante hacer. Este sería entonces un primer punto

sobre el cual no bastaría simplemente ampliar la definición del trabajo a domicilio, sino que se debe incorporar normas que regulen la utilización de las TIC's. Cabe recalcar que se ha analizado el uso de la TIC's vistas como una herramienta de trabajo para la prestación del servicio, sin embargo anteriormente se hizo la distinción con la mismas TIC's pero vistas como un medio para que el empleador ejerza su control sobre sus trabajadores. Este análisis se lo verá a continuación cuando se discuta la compatibilidad de la dependencia de nuestra legislación vigente con el teletrabajo.

### **3.4.2. Dependencia**

La dependencia sin lugar a duda es el elemento con el cual se configura la relación laboral entre un trabajador y su empleador. Tomando en cuenta que el teletrabajo acapara al trabajo a domicilio, el siguiente análisis se enfocará en analizar si las normas ya existentes sobre la dependencia laboral son o no suficientes para regular un contrato de teletrabajo. Esta comparación debe ser sin perder de vista que existen dos corrientes de pensamiento con respecto al teletrabajo, una que busca regular al teletrabajo y por ende a su contrato como una modalidad de trabajo completamente distinta e independiente al trabajo a domicilio; y, por otra parte está la posición que busca ampliar la definición del trabajo a domicilio lo suficiente para que admita al contrato de teletrabajo.

En primer lugar se analizará la situación actual del Código con respecto al poder de control que puede ejercer el empleador es decir la dependencia en el trabajo a domicilio. Con respecto al poder de control, en el trabajo a domicilio, el empleador según la doctrina cuenta con el “ejercicio de una dirección o control indirecto o mediato en los momentos de encargar el trabajo y de recibirlo, sin control o vigilancia intermedia,

[...]”<sup>289</sup> Por otro lado los siguientes artículos del Código muestran un control que no es cualquiera sino un bastante claro y determinado:

**Art. 275.-** Registro de trabajadores.- El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir.

El registro estará a la disposición de los inspectores del trabajo, quienes podrán examinarlo en días y horas hábiles cada vez que lo juzguen necesario.<sup>290</sup>

**Art. 276.-** Libreta de trabajo.- Es obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

Devuelta la obra confeccionada, se anotará en la libreta la fecha en que se realice la devolución y el precio pagado.

Deberán anotarse con claridad las condiciones de pago para el caso de que las cosas entregadas se pierdan o deterioren y expresarse el nombre del fiador, si lo hubiere, y su domicilio.<sup>291</sup>

Se puede observar que estos controles son los que estipula el Código con respecto al control que puede ejercer un empleador, sin embargo este no impone limitación alguna en el caso de que el empleador desee o de hecho imponga alguna otra manera de control sobre sus trabajadores. Como se ha manifestado anteriormente, el teletrabajo puede llevarse a cabo en el domicilio del teletrabajador (trabajo a domicilio), en telecentros/centros satélites, transfronterizamente o de manera móvil y flexible.<sup>292</sup> Ahora con respecto a la dependencia o poder de control que ejerce el empleador, el teletrabajo trae consigo el concepto de la utilización de la TIC's, las mismas que como se dijo anteriormente no están aún reguladas en nuestro código pero podrían ser muy útiles para ejercer el poder de control. Si bien el Código no impone límite a la

<sup>289</sup>Ignacio MONTESIONOS. *Derecho Del Trabajo (II)*. Óp.cit., Pg.744-745.

<sup>290</sup>Código Del Trabajo. Artículo 275. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

<sup>291</sup>Código Del Trabajo. Artículo 276. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

<sup>292</sup>Armando ELIZONDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." Óp.cit., Pg. 55-60

utilización de las mismas, en el caso de ser utilizadas (lo cual no es obligación) estas si deben ser reguladas ya que al utilizarse las TIC's se está abriendo una ventana a nuevos derechos y obligaciones entre las partes de la relación laboral. Claro está que esto dependerá de la conexión off-line (desconectado) o a la conexión on-line (conectado) que exista entre el teletrabajador y la empresa. Si la conexión es off-line, entonces la dependencia será regulada por los artículos antes mencionados (trabajo a domicilio), pero si recae sobre una conexión on-line entonces deberá necesariamente acogerse a la nueva regulación que se aumente en el Código.

Cabe también recalcar y puntualizar que tal como se mencionó anteriormente, se puede dar el caso del teletrabajo off-line en el que no existan TIC's ni siquiera como forma de control. En este caso tal y como se lo hace en el trabajo a domicilio, el empleador deberá encontrar los medios para poder ejercer su poder de control sobre sus teletrabajadores. A parte de las estipuladas en los artículos 275 y 276 del Código como métodos de control, el empleador de un teletrabajador se podría valer de visitas al lugar de trabajo sean estas esporádicas o cada cierto tiempo, llamadas telefónicas, o incluso mediante la contratación de alguien que realice la supervisión de todos los teletrabajadores de la empresa. En realidad el método del cual se valga el empleador para ejercer control sobre sus teletrabajadores debe ir acorde al tipo de teletrabajo que se está realizando y de acuerdo al lugar en que se preste el servicio. Sin importar el método o el medio que utilice el empleador, éste debe ser lo suficientemente eficaz para que se pueda configurar la teledependencia y dar pasó a que se configure la relación laboral. Claro está que esto se daría solamente cuando no existan la TIC's como herramienta de control ya que si estas se encuentran de por medio el tema de la dependencia se torna mucho más fácil y hasta comprobable.

A manera de recapitulación es importante recordar que el teletrabajo off-line (desconectado) se da cuando el teletrabajador realiza una actividad específica que su empleador le ha encargado, y una vez que termina la misma envía el producto mediante las TIC's de regreso a su empleador.<sup>293</sup> Por el contrario el teletrabajo on-line (conectado) es trabajo mediante el cual el teletrabajador y las TIC's que use para prestar su servicio están integradas a un servidor central de la empresa, lugar desde el cual el empleador tiene control y el poder de dar órdenes en tiempo real.<sup>294</sup> El teletrabajo on-line se divide en *one-way* (unidireccional) o *two-way* (bidireccional), en el primero solamente el teletrabajador puede enviar su trabajo hacia la matriz en la empresa pero la empresa no tiene una conexión hacia el ordenador del trabajador, por lo que no puede mantener o ejercer un control de manera directa ni intervenir de manera alguna hasta que el trabajo sea entregado.<sup>295</sup> En el teletrabajo *two-way* la empresa está conectada con el ordenador de su teletrabajador y también el teletrabajador con la matriz de su empleador. Por lo tanto la conexión que existe entre el teletrabajador y su empleador es completamente interactiva, de esta manera el empleador puede tener un control casi total, al punto de llegarse a equiparar con los trabajadores presenciales.<sup>296</sup> Esta forma de control es sin duda gracias a que:

Los avances tecnológicos permiten un control más sofisticado, pero no por ello menos exhaustivo, de las tareas desempeñadas por el trabajador, haciendo desaparecer la necesidad de una vigilancia inmediata por parte del empresario y modalizando por completo el concepto tradicional de dependencia laboral.<sup>297</sup>

Entonces, por secuencia lógica, al existir un nuevo tipo de dependencia que utiliza herramientas tecnológicas y que es distinto a la dependencia tradicional y que está

---

<sup>293</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 185-186.

<sup>294</sup>José OCHOA. "Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo." Óp.cit., Pg.226.

<sup>295</sup>Ibíd.

<sup>296</sup>Ibíd.

<sup>297</sup>Carlos, MOLERO MANGLANO. *Manual De Derecho Del Trabajo*. Óp.cit., Pg. 508

regulada en los artículos 275 y 276 del Código de Trabajo, esta nueva dependencia de igual manera debe ser necesariamente regulada. Como se pudo entender del desarrollo histórico del trabajo a domicilio, esta modalidad se desarrolló como una respuesta a un momento histórico en el que la industrialización se apoderó de la producción y por tanto esta fue nada más que una respuesta jurídica a la situación histórica que pasaba el mundo en aquel momento. El teletrabajo, también se desarrolló como una respuesta a la sociedad de la época en que lo hizo. El fin principal del teletrabajo como se repitió incontables veces, fue llevar al trabajo al trabajador y no viceversa, de manera que este pueda tener y ocupar su tiempo para otras actividades. También ha tenido otros fines como por ejemplo implementar un nuevo tipo de organización en empresas o facilitar el trabajo a personas con discapacidad, entre otras. La realidad es que el mundo vive un avance tecnológico sin precedentes y no se puede pretender normar a una relación que tiene completamente un nuevo contexto histórico y tecnológico, con normas que datan de la época de la Revolución Industrial. Sin duda estas normas podrán regir sobre los casos en los que no se utilicen las TIC's como medio de control, pero en los casos en los que si se las utilicen necesariamente se tendrá que crear una regulación para los mismos.

Esto evidentemente crea un nuevo tipo de dependencia que se la ha denominado teledependencia. Esta es sin lugar a duda mucho más flexible ya que admite y regula al trabajador que preste sus servicios fuera de la empresa de su empleador utilizando tecnología de la información y la comunicación tanto como herramienta para prestar el servicio y por ende como medio de control. En el mismo sentido la teledependencia puede ser definida como la:

...forma de organización y ejecución del trabajo,..., en el contexto de un contrato de trabajo, donde el trabajo que también podría ser ejecutado en el local del empresario, es realizado fuera de este local conforme a unos términos acordados.<sup>298</sup>

La regulación que debe adoptar el Código será discutida en las conclusiones y propuestas del presente trabajo, ya que de esto nace la respuesta al problema jurídico en cuestión.

### 3.4.3. Remuneración

El elemento de la remuneración es uno de los elementos más estables dentro de las relaciones laborales ya que como se pudo ver, en cada una de las modalidades esta puede tener muchas maneras de ser calculada dependiendo de distintas variables que son inherentes a cada modalidad. De cualquier manera entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio no existe una diferencia abismal en el elemento de la remuneración ya que sea cual sea la modalidad debe siempre existir la intención del pago por el servicio prestado. Tanto el artículo 8 como los artículos del Código de Trabajo a continuación expuestos son los que hablan respecto a la fijación de sueldos cuando se trata del trabajo a domicilio. Del análisis de los siguientes artículos se podrá determinar si una vez implementado el teletrabajo en el Código, sería o no necesario la ampliación o modificación de estos artículos para que puedan abarcar al contrato de teletrabajo.

**Art. 279.-** Fijación de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones sectoriales y las de trabajo, en los respectivos lugares, fijarán los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas por día o por obra, para los trabajadores a domicilio, procediendo de oficio o a solicitud de parte.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes de la comisión y, en caso de empate, decidirá el presidente.<sup>299</sup>

---

<sup>298</sup>Esperanza SIERRA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Óp.cit., Pg. 147.

<sup>299</sup>*Código Del Trabajo*. Artículo 279. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*.

**Art. 280.-** Factores para la fijación de los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones, al fijar los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas para el trabajo a domicilio tendrán en cuenta, además de las circunstancias determinadas en el artículo 126 de este Código, las siguientes:

1. La naturaleza del trabajo;
2. El precio corriente en plaza del artículo confeccionado;
3. El sueldo, salario básico y remuneración básica mínima unificada percibido por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la sección territorial en que se produzca el mismo artículo u otro análogo; y,
4. El valor del material e instrumentos de labor necesarios al trabajador para la ejecución de su trabajo.<sup>300</sup>

**Art. 281.-** Pago íntegro del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada.- Los sueldos, salarios básicos o remuneraciones básicas mínimas unificadas fijados por la comisión deberán ser pagados íntegramente al trabajador, sin ninguna deducción para retribución del empresario, contratista, etc.<sup>301</sup>

Los tres artículos aquí enlistados reflejan tres cosas, la manera en la que se fija sueldo, los factores que deben ser observados al momento de fijar los mismos y el principio del pago íntegro del sueldo. En ninguno de estos casos existe algún tipo de prohibición, limitación o contrariedad que impida que estas normas puedan ser usadas plenamente para regular un contrato de teletrabajo. El denominador común entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio es que ambos se llevan a cabo fuera de las instalaciones de la empresa, el artículo 279 se basa en esta premisa para fijar los sueldos, siendo así completamente compatible con el teletrabajo. De igual manera el artículo 280 que da cuatro parámetros para la fijación de sueldos, es aplicable al teletrabajo inclusive en la medida que este involucre la utilización de la TIC's. Poniendo el ejemplo de un contrato de teletrabajo on-line, el numeral cuarto de este artículo se aplicaría en especial si los instrumentos tecnológicos fueran de propiedad del trabajador. Finalmente el artículo 281 busca que la remuneración que se le debe pagar al trabajador, sea pagada de manera íntegra, es decir completa y total. Este principio

---

<sup>300</sup> Código Del Trabajo. Artículo 280. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

<sup>301</sup> Código Del Trabajo. Artículo 281. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

recogido por este artículo puede de igual manera regular al contrato de teletrabajo, es más este principio debería existir para cualquier modalidad de trabajo que se adopte.

Para ahondar un poco más en el tema de cómo sería la fijación de la remuneración en el caso en el que se utilicen la TIC's, en el teletrabajo, la remuneración podría depender del tipo de conexión que tenga el teletrabajador con la central de su empleador. Por ejemplo en la conexión off-line o desconectada, el teletrabajo se parece mucho al trabajo a domicilio ya que no existe forma de calcular las horas trabajadas, sino que se pagará de acuerdo a resultados. Por el contrario en el teletrabajo on-line (conectado) de forma two-way (bidireccional) es tan constante e intenso el control que ejerce el empleador sobre el teletrabajador que se podría considerar que el mismo se encuentra dentro de las instalaciones de la empresa y por lo tanto si se le podría calcular un horario específico de trabajo con lo que se podría por consecuencia calcular una remuneración acorde a su horario. De cualquier manera, en el teletrabajo la remuneración debe estar presente para que se la pueda considerar como una relación dependiente y por lo tanto laboral. Hasta aquí se han comparado entonces los tres elementos generales para la existencia de una relación de naturaleza laboral, sin embargo el teletrabajo de igual manera presenta los elementos de la ajenidad y habitualidad que son analizados a continuación.

#### **3.4.4. La ajenidad en el teletrabajo**

Con respecto al elemento de la ajenidad, como se dijo en el análisis del trabajo a domicilio, el Código de Trabajo manifiesta que ésta modalidad se lo hace “[...] por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, [...]”.<sup>302</sup> En el caso del teletrabajo, la ajenidad debe mantenerse de la misma manera ya que el servicio de igual manera

---

<sup>302</sup>*Código Civil*. Artículo 271.Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005

debe prestarse por cuenta ajena y no propia, justamente como un elemento que permita determinar la vinculación con el empleador, toda vez que la dependencia se encuentra difuminada. Esto quiere decir que el trabajador reconoce y autoriza a que todos los frutos de su trabajo pertenecen a su empleador sin embargo, por su trabajo el trabajador recibirá una contraprestación a cambio, es decir la remuneración que le corresponda. Este elemento ya se lo analizó cuando se discutieron los elementos específicos del trabajo a domicilio, sin embargo es importante analizar cuál es el motivo de que este elemento esté también presente en el teletrabajo. La respuesta a ésta interrogante es bastante simple y directa ya que en el caso de que no se encuentre presente la ajenidad en el teletrabajo pasaría de ser teletrabajo dependiente a teletrabajo independiente, momento en el cual dejaría de concernir al Derecho Laboral. Está demás decir entonces que el elemento de la ajenidad es determinante al momento de determinar si la relación es de naturaleza laboral o no. Para cerrar el elemento de la ajenidad cabe concluir que tanto el trabajo a domicilio como el teletrabajo necesariamente deben manifestar este elemento. Por lo tanto el Art. 271 del Código deberá continuar manifestando que el servicio se prestará por cuenta ajena. Situación similar al de la ajenidad tiene el elemento de la habitualidad, mismo que se analiza a continuación.

### **3.4.5. La habitualidad en el teletrabajo**

Tal como se analizó en los elementos especiales del trabajo a domicilio, la habitualidad es un elemento que se encuentra en la definición de esta modalidad de trabajo cuando manifiesta que éste “[...] es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente,...”<sup>303</sup>. Sin lugar a duda este elemento debe de igual manera encontrarse presente en la figura del teletrabajo ya que una vez más, en su ausencia,

---

<sup>303</sup> *Código Civil*. Artículo 271. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005

podría ponerse en duda si la prestación del servicio es dependiente o autónoma. De igual manera como se definió la habitualidad en el trabajo a domicilio, se la aplicaría para el teletrabajo, ya que el teletrabajador debe ser un teletrabajador dependiente habitual para que se pueda configurar este elemento y por consiguiente la relación laboral. Inclusive, al ser el teletrabajo una figura jurídico-laboral mucho más amplia que el trabajo a domicilio y por ende al tener infinidad de posibilidades de lugares en los que se puede llevar a cabo, es importante que el elemento de la habitualidad se encuentre configurado. Esto con el único propósito de que sea mucho más fácil verificar si la relación es de naturaleza laboral o no. De esta manera con el elemento de la habitualidad concluye la comparación entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, comparación que ha arrojado varias conclusiones que se analizan a continuación.

A manera de conclusión del tercer y último capítulo y tal como se pudo ver del análisis comparativo entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo con respecto a los elementos que configuran la relación laboral y por ende rigen al contrato laboral, existen varias similitudes entre estas dos figuras, sin embargo existen también varias diferencias. La más grande e importante similitud es que ambas modalidades guarden homogeneidad con respecto tanto a los tres elementos esenciales al contrato de trabajo (prestación de servicios lícitos y personales, dependencia y remuneración), y de igual manera con respecto a la ajenidad y a la habitualidad que son elementos especiales. Por otra parte, la más grande diferencia se encuentra en las características del teletrabajo ya que estas son mucho más amplias a las del trabajo a domicilio. En especial la lejanía ya que en el teletrabajo el servicio se puede prestar desde cualquier lugar, y no se limita al domicilio del trabajador. Son precisamente estas diferencias las que no están aun reguladas por la legislación laboral vigente y por lo tanto la misma no se encuentra lo

suficientemente completa como para regular un contrato de teletrabajo. Es precisamente esta la respuesta al problema jurídico planteado desde el comienzo del presente trabajo.

Ahora que se ha sustentado debidamente la respuesta es necesario proponer una posible regulación para el teletrabajo que contenga en ella la ejecución real y fehaciente de la respuesta al problema jurídico planteado. Solo con la siguiente propuesta se hace efectivo el hecho de que la legislación laboral actual no es suficiente como para regular un contrato de teletrabajo, para que este problema jurídico no solo tenga una respuesta sino que también tenga una solución.

### **3.5. Posible regulación para el teletrabajo**

Una vez consignados todos los análisis precedentes, y para solventar el problema jurídico planteado se propone:

1. Una reforma al Código de Trabajo en la que principalmente se derogue el articulado que regula la modalidad del trabajo a domicilio contemplada en el Capítulo II dentro del Título III del Código del Trabajo y sustituirla por la nueva modalidad del teletrabajo. De esta manera se incorporará a la legislación laboral ecuatoriana la modalidad del teletrabajo misma que al ser más amplia que el trabajo a domicilio si la admitiría, no como una modalidad independiente pero como una forma de teletrabajo.
2. Que la reforma se base en todo lo analizado en los tres capítulos precedentes en observancia de las conclusiones y la respuesta que estas dieron a la pregunta jurídica en cuestión.
3. Que la reforma contemple al menos los siguientes temas en su articulado para la correcta regulación del teletrabajo y su contrato como modalidad de trabajo:

- a. **Definiciones.-** principalmente la definición de lo que se debe entender por teletrabajo, misma que deberá recoger los elementos configurativos de la relación laboral además de los elementos especiales.

Definición sugerida:

*.-El teletrabajo es una modalidad de trabajo remunerado que se ejecuta de manera habitual y por cuenta ajena en lugares distintos a las instalaciones físicas del empleador, pudiendo hacerlo con ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación o no.-*

- b. **Derechos.-** la regulación del teletrabajo deberá de igual manera especificar los derechos que tendrán los teletrabajadores aparte de los derechos inherentes a todo trabajador por ostentar esta calidad. Principalmente se deberán enfatizar los derechos a la intimidad, a la desconexión y a la igualdad. **a)** El derecho a la intimidad debe incorporarse en el sentido que se discutió en los límites a la teledependencia en el segundo capítulo del presente trabajo. En base a esto el derecho debe encontrar un balance entre la vida privada y el tiempo de descanso del teletrabajador y el derecho del empleador a ejercer su poder de control. Mucho va a depender de la forma de control que se imponga, si fuese mediante la utilización de la TIC's, se debería regular el alcance del control mediante las mismas, sea que el servicio se preste mediante teléfono, video o cualquier otra herramienta considerada como una TIC. De igual manera el empleador deberá estar autorizado por el trabajador para tener acceso a las cuentas de correo electrónico

que maneje el trabajador. Por otra parte si el control se ejerce mediante la revisión del producto final, la visita periódica al lugar en el que se preste el trabajo o por algún sistema de vigilancia, el teletrabajador deberá estar debidamente informado y se deberá incorporar un horario dentro del cual se lo pueda realizar y previa una programación. En todo caso el control deberá acogerse a las normas generales y específicas de la legislación laboral y a lo pactado mediante el contrato de teletrabajo. **b)** La reforma deberá de igual manera incluir el derecho a la desconexión, derecho que tiene mucho que ver con el de la intimidad pero que es importante que conste en la regulación del teletrabajo. Este derecho amparará a los teletrabajadores en los momentos en los que no se encuentren prestando su servicio para no ser interrumpidos por las obligaciones de su contrato laboral de teletrabajo. Este derecho se ampara en el numeral segundo del Art.66 de la Constitución de la República del Ecuador. **c)** Finalmente el derecho a la igualdad también debe estar contemplado por esta nueva reforma. Este derecho al ser aplicado al teletrabajo, debe contemplar la igualdad que debe existir entre un teletrabajador y un trabajador presencial. Esta igualdad deberá referirse a que ambas condiciones de trabajo serán las mismas en cuanto a derechos y obligaciones. De igual manera se deberá hacer énfasis en la igualdad en la carga laboral y de ser el caso a horarios de trabajo que no excedan de las 40 horas semanales prescritas en la ley.

Normativa sugerida:

*.- La modalidad de teletrabajo se regirá siempre bajo los principios inherentes a todos los trabajadores en general, pero además se observaran también los de intimidad, desconexión e igualdad, para la protección integral del teletrabajador.-*

*.-El teletrabajador tiene derecho a que se respete su vida privada y su intimidad en todo momento. Por ningún motivo y bajo ninguna circunstancia, que no sea imputable a fuerza mayor o caso fortuito, podrá el empleador abusar de su poder de control de tal manera que este violente la vida privada o la intimidad de su teletrabajador tal y como lo garantiza la Constitución de la Republica.-*

*.- Para garantizar la vida privada e intimidad del teletrabajador, el empleador deberá informar a sus teletrabajadores de la manera más específica posible cómo se va ejercer vigilancia o control sobre los servicios prestados, fijando modalidades, lugares, fechas y/o horarios para dichos controles.-*

*.- En el caso que se haya pactado en un contrato de trabajo la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo con la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, el teletrabajador tiene el derecho a desconcertarse de la red que lo vincula con su empleador en sus horas de descanso obligatorias y las que se hayan pactado según su contrato y el tipo de servicio prestado.-*

*.- Bajo ningún motivo un teletrabajador prestará sus servicios o se le imputará mayor carga laboral u horaria que a un trabajador presencial que preste servicios similares o análogos. En caso de trabajar horas suplementarias o extraordinarias se deberá atenerse a lo estipulado en el artículo 55 de este Código.-*

- c. **Normas especiales.-** En el tercer capítulo del presente trabajo se comparó al teletrabajo con el trabajo a domicilio y se llegó a la conclusión de que el teletrabajo es una figura laboral única. Con esta premisa se vio de igual manera como los elementos de la dependencia y la remuneración sufren cambios que son únicos a esta modalidad de trabajo. Es precisamente por esta modificación en los elementos que deben existir normas que regulen estas particularidades. **a)** En cuanto a la dependencia se debe dejar en claro que esta deviene en teledependencia, la misma que se deberá definir dejando en claro que este concepto es mucho más amplio por la característica de la lejanía en el teletrabajo. Al ser un concepto nuevo se incorporarán indicios o parámetros que configuren este elemento, como por ejemplo: el registro que deberá mantener el empleador de los datos del teletrabajador (nombre completo, domicilio, número telefónico, naturaleza del trabajo encomendado y remuneración), la propiedad y provisión de las herramientas de trabajo y el mantenimiento de estas, el registro de recepción de las tareas encomendadas por parte del empleador o alguno de sus representantes

por tres veces consecutivas, la existencia de roles de pago debidamente emitidos por el empleador. De igual manera se deberán establecer normas en las que por ejemplo se le obligue al empleador a mantener un registro parecido al que prescribe el Art. 275 del Código de Trabajo para el trabajador a domicilio. Así también deberá existir algún tipo de registro respecto del servicio que va a prestar el teletrabajador en el que se le describa su labor y las especificaciones del mismo (similar a la libreta de trabajo descrita en el Art. 276 del Código de Trabajo), aunque bien se podría pactar esto en el contrato de teletrabajo. Se deberá dejar a salvo el derecho del empleador a implementar sistemas de control (cualquiera que estos sean) con el fin de ejercer su poder de control y verificar el cumplimiento de las obligaciones de sus teletrabajadores sin que por este motivo se les viole ninguno de los derechos descritos en el literal “b” de las presentes propuestas. **b)** Con respecto a la remuneración y en concordancia con lo establecido al final del tercer capítulo, este elemento de la relación laboral es el más estable sea cual sea la modalidad de trabajo. De acuerdo al tercer inciso del Art. 3 del Código de Trabajo todo trabajo debe sin excepción ser remunerado, por tanto el teletrabajo no sería una excepción a esta regla, sin embargo por sus características especiales la remuneración en la reforma debe manejarse bajo las dos premisas descritas en el tercer capítulo cuando se comparó al teletrabajo con el trabajo a domicilio. Por tanto, se deberá diferenciar entre una remuneración por objetivo y una remuneración por horarios o jornadas. En el primer caso se deberá dejar en claro que el teletrabajador

está en su facultad de manejar su tiempo a libre disposición por lo que no aplicaran las normas generales a jornadas laborales ni horas suplementarias. En el segundo caso, en que el teletrabajador si cuente con un horario o jornada las reglas antes mencionadas si le serán aplicables (Arts. 47 y 55 del Código de Trabajo). En cuanto no se violente ningún derecho y se pague de manera íntegra al teletrabajador, las especificaciones de la remuneración y su fijación podrá pactarse libremente en el contrato. Dicho esto, hay varios temas que se podrían regular mediante el contrato de teletrabajo, a continuación se enlistaran las singularidades de este contrato.

Normativa sugerida:

*.- El empleador está en su plena facultad de implementar las medidas de control necesarias para la supervisión de sus teletrabajadores y el cumplimiento de sus obligaciones, siempre y cuando estas no contravengan el convenio entre las partes ni violenten sus derechos de intimidad, desconexión e igualdad.-*

*.-Dentro de la relación laboral de teletrabajo, son indicios de teledependencia, el registro de los datos del teletrabajador en el Registro de Empleados a cargo del empleador, la asignación de una tarea concreta y detallada a realizarse por parte del teletrabajador, los roles de pagos emitidos por parte del empleador al teletrabajador o cualquier*

*otro comprobante de pago por concepto de remuneración, el registro de recepción de las tareas encomendadas por parte del empleador o alguno de sus representantes por tres veces consecutivas.-*

*.- El empleador que proporcione trabajo en la modalidad de teletrabajo está obligado a mantener en su poder y siempre actualizado un registro de sus teletrabajadores. Este registro deberá contener al menos los nombres completos, el lugar desde el cual se presta el servicio, la naturaleza de la prestación del servicio y la remuneración percibida por el teletrabajador.-*

*.-La remuneración percibida por los teletrabajadores será fijada tomando en cuenta si esta se la paga en base a un horario o a un resultado, sin perjuicio de lo cual se deberá pagar siempre de manera íntegra y sin ningún tipo de deducción en beneficio del empleador.*

*Por la naturaleza del teletrabajo los pormenores de la remuneración se podrán pactar en el contrato de teletrabajo siempre y cuando esta no sea inferior a la remuneración básica unificada establecida para el periodo anual.-*

- d. **Requisitos contractuales.-** Tal y como se discutió a lo largo de todo el presente trabajo, el teletrabajo contiene varias singularidades que la convierten en una figura laboral única. Estas singularidades deben estar necesariamente reguladas por el contrato de teletrabajo, es por esta razón que además de los requisitos generales a todos los contratos de

naturaleza laboral (Art. 21 Código de Trabajo), la reforma en cuestión debe añadir las siguientes especificaciones a este contrato especial de la siguiente manera:

Normativa sugerida:

*.- El contrato de teletrabajo bajo teledependencia tendrá las siguientes especificaciones además de las estipuladas en el artículo 21 de este Código:*

- i. Determinación clara y precisa del departamento sección a la cual pertenece el teletrabajador, así como su superior jerárquico y el cargo y descripción del servicio que va a prestar el teletrabajador, lo más detallado posible.*
- ii. Determinación clara y precisa del lugar físico en el que se va a llevar a cabo la prestación del servicio. De acuerdo al lugar en el que se vaya a prestar el servicio, determinar el grado de responsabilidad del empleador por accidentes laborales del teletrabajador.*
- iii. Determinación del tipo de teletrabajo a desempeñar, es decir si este va a ser desconectado o conectado. En el caso de ser este último, determinar también si va a ser unilateral o bilateral. En todos los casos determinar lo más específicamente posible los mecanismos de control a utilizar por el empleador.*
- iv. De pactar la utilización de tecnologías de la información y la comunicación para la prestación de servicio, determinar*

*claramente la propiedad y la responsabilidad de mantenimiento de estas.*

- v. *Determinar si la prestación del servicio se va a regir por horarios o por objetivos. De ser por horarios determinar claramente el horario en el que se va a desarrollar tanto la prestación del servicio como las respectivas inspecciones de control. De ser por objetivos determinar claramente un cronograma de entrega del trabajo realizado, señalando que esto en nada modifica la existencia o no de la teledependencia.*
- vi. *En base al numeral anterior, determinar claramente la remuneración a percibir por el teletrabajador.*
- vii. *En el caso de que se pacte teletrabajo conectado, fijar una cláusula de confidencialidad para la no divulgación de información por protección de datos de la empresa.*
- viii. *Establecer que toda modificación en la forma o condiciones en las que el teletrabajador presta su servicio o cualquier cambio en las condiciones del contrato deberá ser aceptado por el trabajador expresamente y por escrito.-*

4. Aparte de la reforma al Código de Trabajo antes descrita en la que se incorpore, y por tanto, se reconozca al teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo, implementar toda clase de políticas públicas que promuevan el teletrabajo a través del Ministerio de Trabajo. Crear incentivos para que los empleadores sean públicos o privados acojan e implementen al teletrabajo tal y

como se lo describió en el segundo capítulo, es decir como una nueva forma de organización del trabajo.

5. Socializar la reforma y crear campañas empresariales en las que se introduzca se exponga y se explique la figura del teletrabajo para incentivar a la mayor parte de trabajadores públicos o privados a interesarse por esta modalidad de trabajo.

Mediante la reforma del Código de Trabajo tal y como se la ha planteado, no se busca para nada la eliminación del trabajo a domicilio ya que como se ha determinado, el trabajo a domicilio es un tipo de teletrabajo. El fin de esta reforma es que el Código de Trabajo ecuatoriano admita el contrato de teletrabajo, que es una figura mucho más amplia que la del trabajo a domicilio. Tal como se puede dilucidar de la propuesta aquí planteada, el trabajo a domicilio y el contrato que contiene esa relación laboral es completamente admisible, es decir que en ese aspecto no se ha modificado en nada el Código de Trabajo, simplemente se ha ampliado su régimen normativo.

Siendo un poco más específico, y recapitulando lo analizado en el tercer capítulo del presente trabajo, el Código de Trabajo se limitaba a normar el trabajo a distancia solamente en el domicilio del trabajador, con esta reforma se logra ampliar este margen a que se pueda prestar el servicio desde cualquier lugar con tal que este sea lejos de las instalaciones del empleador. De igual manera se introduce a las TIC's las mismas que de por si abren un nuevo rango normativo ya que al ser utilizadas como medio de trabajo o como medio de control por parte del empleador hacia sus teletrabajadores, se crean nuevos tipos de relaciones e interacciones entre las partes laborales que merecen igualmente ser reguladas. En conclusión, con esta reforma se da respuesta al problema jurídico a resolverse en el presente trabajo: las normas actuales contenidas en el Código

de Trabajo no son suficientes para regular un contrato de teletrabajo, esta es una figura laboral mucho más amplia que necesita normativa adicional y mucho más específica a la ya existente.

#### 4. CONCLUSIONES

Finalmente, luego de haber analizado durante los tres capítulos que anteceden al régimen de contrato laboral, al teletrabajo y al trabajo a domicilio, y tomando en cuenta el problema jurídico que atañe al presente trabajo, se puede concluir lo siguiente:

1. El régimen del contrato laboral aplica a todas las relaciones laborales reguladas y reconocidas por el Código de Trabajo ecuatoriano.
2. Toda relación laboral, para ser considerada como tal debe ser una prestación de servicios lícitos y personales, dependiente y remunerada.
3. El teletrabajo cumple con los elementos antes citados, por lo tanto es una relación laboral y por tanto una modalidad de trabajo que se da de hecho en el Ecuador.
4. Aun siendo una relación laboral, ya que contiene todos los elementos para serlo, el teletrabajo aun no es reconocido en toda su extensión y de manera específica por la legislación laboral nacional, es decir no se encuentra reconocida como una modalidad de trabajo por el Código de Trabajo.
5. El trabajo a domicilio es la modalidad de trabajo más semejante al teletrabajo, y que sí se encuentra reconocida y regulada por la legislación laboral ecuatoriana.
6. A pesar de su semejanza, el análisis realizado ha arrojado que el teletrabajo es una figura mucho más amplia que el trabajo a domicilio, de tal manera que el trabajo a domicilio como se lo conoce pasa a ser un tipo de teletrabajo.
7. La regulación de los contratos en general y del contrato de trabajo a domicilio no son suficientes para regular un contrato de teletrabajo. Como se dijo esta es una figura mucho más amplia y tiene nuevos y únicos elementos que necesitan de una regulación específica.

8. La amplitud del teletrabajo en relación con el trabajo a domicilio radica en que se puede prestar el servicio desde cualquier lugar y no se lo limita solamente al domicilio del trabajador; de igual manera se introduce el concepto/característica de la utilización opcional de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), tanto como medios para la prestación del servicio, como medio del ejercicio del poder de control por parte del empleador a sus teletrabajadores.
9. Las TIC's vistas como característica del teletrabajo son necesarias en la medida en que la utilización de las mismas se pacte dentro del contrato de teletrabajo, ya que bien puede existir teletrabajo sin TIC's.
10. El teletrabajo al ser una figura más amplia que el trabajo a domicilio y al tener como característica distintiva la utilización de las TIC's y la lejanía, puede modificar los elementos esenciales dando paso a nuevas figuras como por ejemplo la teledependencia.
11. La regulación del trabajo a domicilio permite entender cuando en casos de teledependencia el Código ha considerado que existe relación de trabajo, de tal manera que esta figura si bien no regula claramente al teletrabajo si supone una norma base para regularlo.
12. La teledependencia en el Código de Trabajo a partir de la regulación del trabajo a domicilio se entiende por aquel poder de control que ejerce el empleador configurando el elemento de dependencia sobre sus teletrabajadores aun encontrándose estos últimos prestando sus servicios en lugares ajenos a las instalaciones físicas del empleador, y de ser el caso mediante la utilización de las TIC's.

13. En cuanto a la remuneración las normas existentes que regulan al trabajo a domicilio pueden regular un contrato de teletrabajo, ya que no se presentan distinciones ostensibles que evidencien la necesidad de normativa específica, siempre y cuando las particularidades se pacten en el contrato de teletrabajo.
14. No existe ninguna diferencia en cuanto al elemento de personalidad en el caso del teletrabajo, y el trabajo en general, ya que este de igual manera debe llevarse de manera lícita y personal.
15. Por todo lo antes expuesto la regulación del trabajo a domicilio evidentemente no es suficiente para regular un contrato de teletrabajo y por tanto se debería ampliar o reformar en cuanto a incluir que el trabajo se pueda realizar en todo lugar para así incluir al teletrabajo, como a definir a la teledependencia y a admitir que se pueda prestar el servicio mediante la TIC's.
16. El Código de Trabajo debería acoger la regulación planteada como propuesta para que el teletrabajo sea reconocido como una modalidad más de trabajo, incluyendo todas las normas ahí redactadas, concernientes tanto a la modalidad como al contrato de teletrabajo.
17. Al ser el teletrabajo una modalidad que puede tomar varias formas o tipos, el contrato de teletrabajo va a ser el instrumento mediante el cual se regulen muchas de las peculiaridades que la normativa no alcanza a regular, siempre que no contravenga las demás normas del Código de Trabajo, la ley en general y/o la Constitución de la República.
18. La reforma planteada excluye pero no elimina al trabajo a domicilio de la normativa laboral ya que la figura del teletrabajo tal como se la plantea si admite

al trabajo a domicilio, bajo una nueva denominación que sería la de teletrabajo a domicilio.

19. No solo es importante reformar el Código de Trabajo para el reconocimiento del teletrabajo, sino que es de igual importancia la divulgación, socialización e información respecto de este cambio en la normativa laboral con el fin de que tanto trabajadores como empleadores puedan optar por esta nueva modalidad de trabajo.

20. La implementación de esta nueva modalidad de trabajo en el sector privado y público resultaría de gran ayuda para la creación de plazas de trabajo en sectores de la población que antes no podían hacerlo, lo cual tendría un impacto positivo en la erradicación del desempleo.

En este mismo sentido y como se dejó sentado en el primer capítulo, el Derecho es una ciencia que debe acoplarse a las nuevas relaciones que se vayan creando dentro de una sociedad. La actualidad laboral en nuestro país es la que le exige una reforma de fondo al Código de Trabajo ecuatoriano para que no haga más que admitir o reconocer una relación laboral que ya se ha venido dando en la práctica. Esta reforma sería sin lugar a duda un gran avance tanto para el Derecho como para el país ya que abre un mundo de nuevas posibilidades en la que es sin lugar a duda una de las relaciones jurídicas más comunes en configurarse, la relación laboral.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- BELTRAN, AMPARO y SANCHEZ LUIS. *Las Relaciones Laborales Virtuales: El Teletrabajo*. Tesis de grado. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas. Bogotá. 2002.
- BELZUNEGUI, ANGEL, IGNASI BRUNET, e INMA PASTOR. "Globalización, Relaciones Laborales y Teletrabajo." *Universidad De Valladolid*. Web. 23 Ene. 2015. <<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%205/5503.pdf>>.
- BELZUNEGUI ERASO, ÁNGEL, "El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo itinerante", *Sociología del Trabajo*, núm. 45, 2002.
- BLANPAIN, ROGER, *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1995.
- BOIAROV, SONIA, y WENDY A. SPINKS. *Telework Argentina: Telework for Sustainable Development*. Santa Fe, Argentina?: El Cid Editor, 2011.
- BUSTAMANTE, COLON. *Manual De Derecho Laboral: El Contrato Individual De Trabajo*. 1st ed. Quito: Editorial Juridica Del Ecuador, 2008.
- BUSTOS, ANDREA y MAZZO, RODRIGO. Artículo "Teletrabajo: Las tecnologías de la información transforman la forma de trabajar". Sitio web del Congreso Nacional, [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl).
- CAAMAÑO, EDUARDO y BETANCOUR, ANDREA, *Trabajo a distancia: Desafío significa- tivo*, Diario La Segunda, SECCIÓN Ideas-centros de estudios, 3 de febrero de 2011.
- CABANELLAS, GUILLERMO. "Contrato de Trabajo." *Diccionario Enciclopédico De Derecho Usual*. Buenos Aires: Heliasta, 1981.
- CARDONA RUBERT, MARIA BELEN, *Informática y contrato de trabajo: (aplicación de la Ley orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- Comisión De Las Comunidades Europeas. *Crecimiento Competitividad, empleo: Retos Y Pistas Para Entrar En El Siglo XXI: Libro Blanco*. Luxemburgo: Oficina De Publicaciones Oficiales De Las Comunidades Europeas, 1993.
- Comisión Europea. "Libros Verdes." *Comisión Europea*. Web. 07 May. 2015. <[http://ec.europa.eu/green-papers/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/green-papers/index_es.htm)>.

- Corte Suprema de Justicia Primera Sala de lo Civil y Mercantil. Quito, 18 de septiembre del 2002; las 09h:50. Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 13. Página 4122.
- CUEVA TAMARIZ, CARLOS: "Jurisprudencia Ecuatoriana del Trabajo", Editorial Universidad de Cuenca, Cuenca-Ecuador, 1954.
- DACRUZ, EFREN BORRAJO. *Introducción Al Derecho Del Trabajo: Concepto E Historia Del Derecho Del Trabajo, La Empresa, El Sindicato...* Madrid: Tecnos, 1999.
- DE DIEGO, JULIAN ARTURO. *Manual De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. 4th ed. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2000.
- DE LA CAMARA, CARMEN. "El Teletrabajo: Un Indicador de Cambio en el Mercado de Trabajo." *Universidad Complutense De Madrid*. Web. 25 Ene. 2015. <<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com2-3.pdf>>.
- DE LA CONCEPCION, MARIA AURORA. "¿Es el Teletrabajo, Trabajo a Domicilio? Una Revisión Hispanoamericana." *Instituto De Investigaciones Jurídicas - UNAM*. Web. 24 Ene. 2015. <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/9/art/art4.pdf>>.
- DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. 6th ed. Vol. 1. México: Editorial Porrúa, 1980.
- DI MARTINO, VITTORIO; WIRTH, LINDA, "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida", en *RIT*, vol. 109, núm. 4, 1990.
- DI MARTINO, VITTORIO y WIRTH, LINDA. : "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida". *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 109, 1990, No. 4. <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1990-109-4\)469-497.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1990-109-4)469-497.pdf)>.
- DIAZ, FRANCISCO. "Propuesta Para Reforma Jurídica Sobre Aspectos Laborales." *USAID*. USAID, Web. 7 Feb. 2015. <[http://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/Pnadw727.pdf](http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadw727.pdf)>.
- DIAZ, VIVIANA L. "El Teletrabajo como Fuente de Pleno Empleo." Web. 22 Ene. 2015. <[http://www.alfa-redi.org/sites/default/files/articles/files/diaz\\_5.pdf](http://www.alfa-redi.org/sites/default/files/articles/files/diaz_5.pdf)>.
- DIAZ, VIVIANA L. "Teletrabajo: Una Nueva Modalidad Organizacional." 8. *Revista Internacional Y Comparada De Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* Julio 2013.
- ELIZONDO, ARMANDO. "El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual." *Poder Judicial Republica De Costa Rica*. Web. 15 Ene. 2015. <<http://www.poderjudicial.go.cr/salasegunda/index.php/revista/revista-3/22-revista/revista-3/67-revista3-teletrabajo#1>>.

- European Foundation for Information Society. ¿Qué es la Fundación Europea para la Sociedad de la Información?. Web. 01 Feb. 2015. <<http://www.european-foundation.org/es/index.html>>.
- FERNÁNDEZ DE VILLALTA, JOSE, "Teletrabajo y discapacidad. Un debate para el sentido común", en AAVV, *Nuevas Tecnologías de la infocomunicación, turismo y teletrabajo*, 2o Congreso de Turismo y Teletrabajo, celebrado en Islantilla los días 25 y 26 de febrero de 2000, material multicopiado, ISBN: 84-607-0157-3.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, LUIS ANTONIO, *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Navarra: Aranzadi, 2003.
- Frente Unitario De Trabajadores. "Proyecto De Código Organico Del Trabajo." *Asamblea Nacional*. Asamblea Nacional, Web. 5 Ene. 2015. <[http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5d0260b4-2372-4bd5-90fa-ed0f6ad241e3/Código%20Orgánico%20de%20Trabajo%20\(Trámite%20No.%20104635\)](http://documentacion.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/5d0260b4-2372-4bd5-90fa-ed0f6ad241e3/Código%20Orgánico%20de%20Trabajo%20(Trámite%20No.%20104635))>.
- GALLUSER, LIA. *Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral: El caso de la Teletraducción en Rosario*, tesis citada en [www.caminandoutopias.org.ar](http://www.caminandoutopias.org.ar).
- "Hábito." *Real Academia Española*. RAE, Web. 10 Ene. 2015. <<http://lema.rae.es/drae/?val=hábito>>.
- "Habitual." *Real Academia Española*. RAE, Web. 10 Ene. 2015. <<http://lema.rae.es/drae/?val=habitual>>.
- HENRIQUEZ, HELIA, ANA CARDENAS y TERESITA SELAME. *Trabajo a Domicilio en el Siglo XXI Tres Miradas Sobre El Teletrabajo*. Santiago: Gobierno de Chile Dirección del Trabajo Departamento de Estudios, Dic. 2005.
- JACKSON, PAUL J., y JOS M. VAN DER WIELEN. *Teleworking International Perspectives on Telework: from Telecommuting to the Virtual Organisation*. London: Routledge, 1998.
- JELIN, ELZABETH, MATILDE A. MERCADO y GABRIELA WYCZYKIER. *El Trabajo a Domicilio En Argentina*. Ginebra: Oficina Internacional De Trabajo, 1998. *International Labour Organization*. Web. 5 Ene. 2015. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_123600.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123600.pdf)>.
- LOPEZ, JULIA, MASSIMO D'ANTONA, y JOAN AGUSTI MARAGALL. *Nuevos Escenarios Para El Derecho Del Trabajo: Familia, Inmigración Y Noción De Trabajador: Homenaje a Massimo D'Antona*. Madrid: Marcial Pons, 2001.

- MARX, CARLOS. *El Capital*. Buenos Aires: Editorial Cartago, 1974.
- MARTÍNEZ LÓPEZ, JOSE, INFANTE MORO, ALFONSO; MARTÍNEZ LÓPEZ, LUIS, "Los sistemas de control de la actividad laboral mediante las nuevas tecnologías de la información y comunicación", *RL*, núm. 12, 2003, pp. 95 a 115.
- MOLERO MANGLANO, CARLOS. *Manual De Derecho Del Trabajo*. Madrid: Civitas, 2004.
- M., RAMIREZ MARTINEZ JUAN, y JESUS GARCIA ORTEGA. *Curso De Derecho Del Trabajo: Fuentes, Derecho Sindical, Contrato De Trabajo, Seguridad Social, Proceso Laboral*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2004.
- MONESTEROLO, GRACIELA. *Instituciones De Derecho Laboral Individual: Herramientas Didácticas*. Vol. 1. Quito: Corporación De Estudios Y Publicaciones, 2007.
- MONTESIONOS, IGNACIO ALBIOL. *Derecho Del Trabajo (II)*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2004.
- MONTOYA, ALFREDO. *Derecho Del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2001.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *El poder de dirección del empresario*, Ed. Instituciones de Estudios Políticos, Madrid, 1965.
- MORALES, GABRIELA, y KATY ROMANIK. "Una Mirada a La Figura Del Teletrabajo." *Dirección Del Trabajo Gobierno De Chile*. Web. 10 Ene. 2015. <[http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100016\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100016_recurso_1.pdf)>.
- NILLES, JACK. "What's Telework?" *JALA International: Telework and Telecommuting Definitions*. Web. 8 Feb. 2015. <<http://www.jala.com/definitions.php>>.
- NILLES, JACK, *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today*, JalaInternacional, California, 1973.
- OCHOA, JOSÉ L. "Anotaciones Sobre Lecturas Acerca del Teletrabajo." *Universidad De Zaragoza*. Web. 2 Dic. 2014. <<http://cederul.unizar.es/noticias/sicoderxv/12.pdf>>.
- OLEA, ALONSO. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid: Editorial Revista De Derecho Privado, 1962.
- Organización Internacional del Trabajo. *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. 1ra. ed. Buenos Aires : Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

- Parlamento Europeo. "Consejo Europeo de Corfú 24 y 25 de junio de 1994 Conclusiones de la Presidencia." Parlamento Europeo. Web. 07 Jun. 2015. <[http://www.europarl.europa.eu/summits/cor1\\_es.ht](http://www.europarl.europa.eu/summits/cor1_es.ht)>.
- PEKKOLA, JUHANI. *Telework Argentina: Telework for Sustainable Development*. Santa Fe, Argentina?: El Cid Editor, 2011.
- PEREZ, MANUELA, MARIA De LUIS, y ANGEL MARTINEZ. "El Teletrabajo En Aragón: Estudio De Su Adopción Potencial En Las Empresas." *Economía Aragonesa* (2001).
- PIMENTEL, MANUEL, "Globalización económica y cambio tecnológico", en AAVV, *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1999.
- PLA, AMERICO. *Los Principios Del Derecho Del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma, 1978.
- RAMOS, FRANCISCO. "Periodista Tertuliano: De Nuevo Sobre el Carácter Laboral de la Relación Contractual. Comentario a la STS 19 febrero 2014 (RJ 2014, 2075)." *Revista Boliviana De Derecho Ene. 2015. Web. 10 Julio 2015.* <<file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-LasPosibilidadesDeUnDespidoObjetivoDelArt52cETDura-4906862.pdf>>.
- RIBEIRO, MARCELO. "TELETRABAJO: Notas Generales." *Universidad De Salamanca*. Web. 25 Nov. 2014. <<http://www.gomeseuchoa.adv.br/publicacoes/Teletrabajo%20-%20notas%20generales.pdf>>.
- ROCA PULIDO, JUANCARLOS; MARTÍNEZ LÓPEZ, FRANCISCO; RÍOS MARTÍN, MIGUEL ANGEL, "Impacto del teletrabajo en la dirección y comunicación de las organizaciones del sector TIC".
- RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, MIGUEL, *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Subdirección General De Publicaciones, 2001.
- ROSARIO, JIMMY. 2005. "La tecnología de la información y la comunicación. Su uso como herramienta para el fortalecimiento y el desarrollo de la educación virtual". <[www.cibersociedad.net](http://www.cibersociedad.net)>.
- SACARPITTI, G y ZINGARELLI, D. *II Telelavoro. Teorie e aplicación*. Franco Angeli, Milán, 1999.
- SALAZAR, CRISTIAN. "El teletrabajo es una ventana que promueve la inclusión". El portal de Teletrabajo en Chile.

- SALINAS, LORENA. "Teletrabajo, Mitos Y Realidades." *Tecnologico De Monterrey Universidad Virtual*. Web. 21 Ene. 2015. <[http://ftp.ruv.itesm.mx/pub/portal/tinterosanteriores/21/ARTICULOSYREFLEXIONES\\_Teletrabajomitosyrealidades.pdf](http://ftp.ruv.itesm.mx/pub/portal/tinterosanteriores/21/ARTICULOSYREFLEXIONES_Teletrabajomitosyrealidades.pdf)>.
- SIERRA, ESPERANZA. *El Contenido De La Relación Laboral En El Teletrabajo*. Sevilla: Junta De Andalucía. Consejo Económico Y Social De Andalucía, 2011.
- SELLAS I BENVINGUT, RAMÓN, "Teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales", *TS*, núm. 92-93, 1998.
- SUAREZ, ASTRID, y JEAN POLO. "Haciendo Visible, Lo Invisible: Correlaciones Entre Bienestar Subjetivo (BS), Engagement (EN) Y Síndrome De Burnout (SBn), En Teletrabajadores Del Sector Educativo. Avances Conceptuales." *Foro Internacional Para El Desarrollo Del Teletrabajo*. Web. 25 Ene. 2015. <<http://www.telework2014.fidt.org/wp-content/uploads/2014/09/Haciendo-Visible-lo-Invisible-Correlaciones-entre-Bienestar-Subjetivo-BS-Engagement-EN-y-Sindrome-de-Burnout-SBn-en-Teletrabajadores-del-Sector-Educativo.-Avances-Conceptuales.1.pdf>>.
- SUÑÉ, EMILIO. "TELETRABAJO Y DERECHO INFORMÁTICO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO." *Universidad Externado De Colombia*. Web. 10 Ene. 2015. <<http://portal.uexternado.edu.co/pdf/Derecho/Derecho%20Inform%C3%83%C2%A1tico/Teletrabajo%20y%20Derecho%20Inform%C3%83%C2%A1tico%20en%20las%20relaciones%20de%20trabajo.doc.>>.
- "Taylorismo." *Real Academia Española*. RAE, Web. 10 Ene. 2015. <<http://lema.rae.es/drae/?val=taylorismo>>.
- Telecommuting Is Good for You and Good for Business*. Minute MBA., 2013. Web. 1 Nov. 2014. <<http://www.onlinemba.com/blog/telecommuting-good-for-you-and-business/#>>.
- TELLEZ, JULIO. "TELETRABAJO" *Instituto De Investigaciones Jurídicas - UNAM*. Web. 24 Ene. 2015. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/43.pdf>>.
- THIBAUT, JAVIER. "Teletrabajo: Retorno Al Pasado O Esperanza Del Futuro?" Cuarta Mesa De Trabajo: El Teletrabajo. <Saragoza.[http://www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/08\\_AIS/AIS\\_08\\_11.pdf](http://www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/08_AIS/AIS_08_11.pdf)>.
- THIBAUT, JAVIER. *El Teletrabajo En España: Perspectiva Jurídico Laboral*. Madrid: Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales, Subdirección General De Publicaciones, 2001.
- "Trabajar." *Real Academia Española*. RAE, Web. 22 Sept. 2014. <<http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>>.

TOMEI, MANUELA. *El Trabajo a Domicilio En Países Seleccionados De América Latina: Una Visión Comparativa*. Ginebra: Oficina Internacional Del Trabajo, 1999.

TREJO, ANTONIO. "T E L E T R A B A J O." *Instituto De Investigaciones Jurídicas - UNAM*. Web. 7 Ene. 2015. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2958/21.pdf>>.

TRUJILLO, JULIO. *Derecho Del Trabajo*. Quito: Univ. Católica, 1979.

VELA, CARLOS. *Derecho Ecuatoriano Del Trabajo: El Contrato Individual De Trabajo*. 2nd ed. Vol. III. Quito: Fondo De Cultura Ecuatoriana, 1983.

### **PLEXO NORMATIVO**

Código Civil. Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005.

Código Del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Constitución de la Republica del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Registro Oficial Suplemento 483 de 20-abr.2015.

### **JURISPRUDENCIA**

Corte Suprema de Justicia Segunda Sala de lo Laboral y Social. Quito, 20 de abril de 1999. Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVII. No. 1. Pág. 209.

Corte Suprema de Justicia Primera Sala de lo Civil y Mercantil. Quito, 18 de septiembre del 2002; las 09h:50. Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 13. Página 4122.

Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de lo Laboral y Social. Quito, agosto 30 del 2000; 16h40. Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 4. Pág.. 1077. (Quito, 30 de agosto de 2000)

Corte Suprema de Justicia. Segunda Sala de lo Laboral y Social. Quito, agosto 28 del 1996; 16h40. Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1923. (Quito, 28 de agosto de 1996)

Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, Sala Segunda, Voto N° 2001-448, de las 9:50 horas con del 8 de agosto del 2001.