

El teletrabajo, ventajas y desventajas

Andrea Catalina Crespo Parra*

Mónica Lizbeth Amendaño Amendaño**

María Augusta Torres Rodas***

Recepción: 03 de junio de 2023

Aceptación: 20 de octubre de 2023

RESUMEN

La presente investigación pretende explicar las características principales del teletrabajo en Ecuador, para lo cual se trata respecto de sus orígenes y evolución, características, condiciones para su implementación, ventajas, desventajas tanto para el trabajador como para la empresa, así como su normativa legal. Con énfasis en un enfoque cualitativo y una revisión bibliográfica se buscó justificar teóricamente la importancia que tiene la implementación de esta modalidad dentro del ámbito social, económico y productivo. Como conclusiones se identificó que ha permitido hacer partícipes a todas las personas que pertenezcan a la población económicamente activa, pudiendo de esta forma dinamizar la economía y mejorar la calidad de vida. Adicional a esto, el estudio busca contribuir con elementos teóricos para debatir insumos importantes para luchar contra la erradicación del desempleo que día afecta a nuestro país.

PALABRAS CLAVE: Presupuesto; Ecuador; Finanzas públicas; Constitución; Estado constitucional.

* Investigadora independiente. Correo electrónico: accrespop66@est.ucacue.edu.ec. Azogues, Ecuador.

** Investigadora independiente. Correo electrónico: mlamendanoa20@est.ucacue.edu.ec. Azogues, Ecuador.

*** Docente de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca. Correo electrónico: matorres@ucacue.edu.ec. Azogues, Ecuador.

ABSTRACT

The present research aims to present the innovation of telework within the activities of Ecuadorian companies, for which it has been identified its origins and evolution, characteristics, conditions for its implementation, advantages, disadvantages for both the worker and the company, as well as its contract and its legal regulations. With emphasis on a qualitative approach and a bibliographic review, we sought to theoretically justify the importance of the implementation of this work modality within the social, economic and productive sphere. As conclusions, it was identified that this modality has allowed the participation of all the people who belong to the economically active population, thus being able to dynamize the economy and improve the quality of life. In addition to this, the study seeks to contribute with theoretical elements to discuss important inputs to fight against the eradication of unemployment that affects our country so much.

KEYWORDS: Public and Private Enterprises; Workers; Information and Communication Technologies (ICT); Ecuador.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se refiere al tema del teletrabajo y su aplicación en la legislación ecuatoriana. Se puede definir como aquella actividad remunerada que se desarrolla de forma remota, sin la presencia física del trabajador en la institución, situación que ha surgido como la solución a un problema de escasez de petróleo que surgió décadas atrás, pero que desde ese entonces ha sido aprovechado en varios escenarios, lo que ha permitido que incluso llegue a aplicarse en Ecuador y sea fundamental en aspectos como la emergencia sanitaria.

En ese mismo sentido se puede entender que, tanto la Constitución como algunas normas subconstitucionales han expedido en los últimos años disposiciones relativas al trabajo que se realiza con la influencia de las TIC conocido como teletrabajo, el que se ha profundizado con la masificación de las labores producto de la COVID-19. A esto se suma el hecho de que en varios países esta modalidad de trabajo es común y han emitido importantes regulaciones al respecto, con el objetivo que se desarrolle de forma adecuada.

Sin embargo, se cree que hay que analizarla desde una perspectiva crítica ya que, al igual que ventajas, importa también desventajas que deben ser debatidas a partir de elementos teóricos que son expuestos en el presente trabajo. Este artículo se construyó por el afán de identificar los rasgos principales de esta institución tan

importante en la actualidad, que es dominada por la influencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), situación que no es ajena a Ecuador.

El objetivo general que se planteó fue el de identificar las ventajas y desventajas que importa el teletrabajo tanto en la empresa, cuanto en la persona que la realiza. El trabajo se encuentra dividido en las siguientes partes, en la primera se explica una noción introductoria de lo que es el teletrabajo, posterior a esto se menciona su regulación a nivel constitucional e infraconstitucional. En la segunda parte se analizan las ventajas y desventajas de esta institución a nivel de la empresa, así como desde la perspectiva de los trabajadores y por último se proponen conclusiones sobre el tópico estudiado.

DESARROLLO

El teletrabajo, cuestiones preliminares

En la actualidad para hablar del teletrabajo se puede en primera instancia hacer notar que, con esta nueva institución se pretendió llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo, lo cual contribuyó a la solución de problemas, principalmente a causa de la escasez de combustible¹ que se produjo en Estados Unidos de Norteamérica décadas atrás, siendo el trabajo remoto la solución a este inconveniente. De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo, el 20% de la población mundial teletrabaja, de los cuales un 84% lo realiza por lo menos una vez al mes y un 10% manifiesta que lo realiza todos los días desde su hogar.²

Antes de este cambio las empresas mantenían una estructura organizacional tradicional mediante el uso de controles formales y bajo la vigilancia de sistemas autoritarios, de acuerdo a los patrones tradicionalistas administrativos, sin embargo, con este fenómeno se abre una creciente manera de realizar sus operaciones, evaluación y control que se basan en variables como sus actividades, innovación tecnológica y la comunicación en tiempo real, etc.

De acuerdo al Ministerio del trabajo, en Ecuador 3517 entidades tanto del sector privado como público se han acogido a esta modalidad, las provincias con más teletrabajadores son Guayas y Pichincha. Además los sectores que más se rigen

¹ Francisco Ortiz, *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en el área de la tecnología* (Madrid: McGraw-Hill, 1996), 111.

² OIT, *Un nuevo informe destaca las oportunidades y los desafíos del teletrabajo*, accedido el 10 de junio de 2021, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_544124/lang-es/index.htm (último acceso: 2019).

a este tipo de contratación son de comercio, servicios profesionales, administrativos, información y comunicación³.

Es decir que, durante los últimos años las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), han demostrado un continuo avance, bajo un creciente rendimiento que se aplican en los procesos productivos, las cuales generan un nuevo contexto laboral y empresarial. El teletrabajo fomenta cambios a nivel institucional, a nivel de género, en la división de las tareas de acuerdo a la edad, las fronteras geográficas, etc.

Ahora bien, en lo que respecta a sus elementos, la Asociación Española de Teletrabajo considera que son el transporte, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la flexibilidad de tiempo y el lugar de trabajo⁴. Por esta razón, para que se pueda dar el teletrabajo es fundamental que existan los elementos antes indicados, por lo que a continuación se profundizan:

a) El transporte:

Debido a que con el teletrabajo se evita el desplazamiento de los empleados, ahorrando de esta manera gastos de pasajes, combustible y otros referentes.⁵ La mayoría de trabajadores tardan aproximadamente una hora para dirigirse al lugar donde laboran lo cual se considera un tiempo innecesario tanto para el trabajador como para la empresa.

b) Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Es indispensable que el trabajador esté de forma permanente vinculado con la empresa mediante el uso de dichas herramientas. De manera que tenga acceso a cualquier tipo de información requerida, correo electrónico, aplicaciones y programas, etc.⁶ Por lo tanto las TIC son un instrumento primordial para un teletrabajador debido a su facilidad de acceso y uso.

³ Ecuador, Ministerio de Relaciones Laborales. “El teletrabajo ya es una opción para 11 260 empleados en el país”, accedido el 10 de junio de 2021, <http://www.trabajo.gob.ec/>.

⁴ España, Asociación Española de Teletrabajo. “El Teletrabajo se Abre Camino en España”, accedido el 10 de junio de 2021, <http://www.teleworkspain.com/Art008.htm> (último acceso: 2019).

⁵ España, Asociación Española de Teletrabajo. “El Teletrabajo se Abre Camino en España”, accedido el 21 de junio de 2021, <http://www.teleworkspain.com/Art008.htm> (último acceso: 2019).

⁶ Rogerio Sánchez., *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*, (Bogotá: Ecoe Ediciones, 2005) ,102.

En la actualidad, las TIC son indispensables para todo tipo de organización, debido a que con las mismas es posible que la administración sea más efectiva, así como el manejo de contabilidad y finanzas, a la vez ayuda la selección y control del personal.⁷ De esta manera se pueden mejorar los procesos productivos y brindar opciones más adecuadas a la empresa a través de diferentes aptitudes.

Las herramientas como la telefonía fija y móvil, redes televisivas, internet, equipos portátiles, la banca online, correo electrónico, entre otras, han brindado un avance extraordinario a las tareas de las entidades y de su personal, lo cual ha permitido realizarlas desde diferentes sitios con solo dar un clic.⁸ Hoy en día la tecnología se encuentra muy avanzada, ya que en cualquier lugar se tiene acceso a internet por lo que la comunicación es instantánea, lo que a su vez facilita a que se pueda trabajar mediante esta modalidad de labores.

A nivel estructural de la empresa, las TIC requieren de una organización menos jerarquizada, repartición sistemática y oportuna de la información, lo que a la vez ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos. Así como a nivel comercial se puede lograr una extensión de un mercado potencial mediante el comercio electrónico, lo cual reduce los costos logísticos, también se puede desarrollar servicios innovadores y las respuestas inmediatas de los requerimientos de los consumidores, de esta forma incluso se podría mejorarla imagen de la entidad.⁹

Como se observa, con la aparición del internet nuestro mundo ha variado, el acceso a la información mantiene bajos costos tanto logísticos como administrativos, centros de atención a clientes en diferentes puntos, una mejor comprensión del entorno y mejor efectividad en la toma de decisiones,¹⁰ entre otras cuestiones.

c) Flexibilidad del tiempo:

La flexibilidad se da cuando el trabajador es quien dispone del tiempo en el horario que le convenga, de acuerdo a su cotidianidad y a su disposición para trabajar.¹¹ Algunos teletrabajadores ocupan su tiempo en otras actividades como estudios, cuidado de sus niños, otro empleo a medio tiempo, en fin, otras actividades.

⁷ *Ibíd.*, 104.

⁸ Martín Sierra. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. (Sevilla: Publicaciones CES de Andalucía, 2011), 88.

⁹ Martín Sierra. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. (Sevilla: Publicaciones CES de Andalucía, 2011), 89-90.

¹⁰ Comentario personal con base en las afirmaciones de Martín Sierra

¹¹ Andrés Villalba, *Trabajo a distancia y teletrabajo*, (Navarra: Editorial Aranzadi, 2015), 342.

d) Lugar de trabajo:

El trabajo puede ser realizado en casa o en algún lugar que no refiera a la oficina, es decir al puesto que normalmente el empleado ocupa dentro de una organización.¹² Por consiguiente, el trabajador puede ejercer sus funciones desde la comodidad de su hogar, sin tener que desplazarse a ninguna oficina.

Por lo tanto, los elementos intervinientes en el teletrabajo son oportunos para este tipo de modalidad, ya que existe una multitud de personas que no disponen de un tiempo completo para cumplir una jornada normal de trabajo dentro de una oficina, muchas de ellas son las amas de casa que se encuentran al cuidado de sus hijos, también a las personas que se les dificulta su traslado desde un lugar a otro y las personas en general que necesitan trabajar.¹³

¿Cuáles son los tipos de teletrabajo y las actividades más usuales?

A continuación, desde una perspectiva doctrinaria y partiendo del criterio de Haddon¹⁴ y Sellas se detallan algunas formas de teletrabajo como son: a) el trabajo en domicilio, b) el trabajo en los telecentros y, c) el trabajo móvil; a) off-line y, b) on-line (sin ser las únicas modalidades que se encuentran en la literatura). Sin embargo, es preciso anotar que a nivel mundial se vienen aplicando en diversos países, lo que hace indispensable para que se examine desde la realidad ecuatoriana.

a) El trabajo en domicilio

Se trata de un trabajo mediante el computador conectado a través de una red a la entidad, de manera permanente, de tal manera que este tipo de trabajadores puedan sustituir a la oficina o al centro de trabajo de la organización para poder brindar sus servicios en su propio lugar de vivienda donde se lleva a cabo el trabajo habitual.¹⁵ Dichas herramientas pueden ser proporcionadas por la entidad o también pueden ser de propiedad del trabajador. Por lo que el teletrabajador podrá laborar para una o varias entidades al mismo tiempo, ya que su trabajo es medido por su rendimiento, más no por su presencia física.

¹² *Ibíd.*, 343.

¹³ Comentario personal con base en las afirmaciones de los autores Martín Sierra y Andrés Villalba

¹⁴ Laura Haddon, "El carácter del teletrabajo y las características de los teletrabajadores, las nuevas tecnologías", *Trabajo y empleo* (2005): 20.

¹⁵ José Llerena, "El teletrabajo como generación de plazas de empleo para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población ecuatoriana", (Quito: Universidad Politécnica Salesiana, 2015), 25.

b) Trabajo en los telecentros

Los centros de trabajo o telecentros son espacios físicos que disponen de todos los equipos necesarios sin embargo deben ser compartidos.¹⁶ En este caso el teletrabajador no tendrá que desplazarse a la oficina propia de la entidad, sino tendrá que acudir a un centro específico para cumplir con su labor (los telecentros generalmente se encuentran ubicados cerca de sus domicilios de manera que el trabajador requiere de un breve desplazamiento).

c) Trabajo móvil

A este tipo de trabajo también se lo conoce como nómada, se lo realiza mediante ordenadores portátiles u otros equipos informáticos con acceso a comunicación, es idóneo para profesionales que se encuentren en frecuente movilización.¹⁷ De forma que para ellos el trabajo no es un lugar a donde ir sino una actividad que hay que cumplirla en cualquier lugar y en cualquier momento.

Es importante recalcar que, las mencionadas formas de teletrabajo son las más frecuentes, ya que el teletrabajo pone a disposición de las personas el acoplarse a cualquiera de sus modalidades según sea la necesidad y las circunstancias de cada individuo, pudiendo laborar desde su hogar, en un telecentro donde existen los equipos que quizá no disponga el empleado, en el caso de que una persona no pueda permanecer en un solo lugar y tenga que estar de una ciudad a otra por ejemplo, también puede cumplir con su tarea desde cualquier parte de la ciudad, el país y del mundo.¹⁸

A la vez, también es importante clasificar al teletrabajo de acuerdo al criterio comunicativo donde se permite distinguir esta modalidad en función al tipo de enlace entre el trabajador y la empresa de la siguiente manera de acuerdo a Sellas.¹⁹

- a) Off-line: también denominado como desconectado, refiere a que cuando un empleado puede recibir instrucciones al inicio de la tarea a realizar y puede desarrollar la misma sin necesidad de una comunicación directa a través de las

¹⁶ Rodrigo Gallardo, "El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador." (Madrid: IBERO Ediciones, 1998), 56.

¹⁷ Rodrigo Gallardo, "El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador." (Madrid: IBERO Ediciones, 1998), 56.

¹⁸ Comentario personal con base en las manifestaciones del autor Rodrigo Gallardo

¹⁹ Rogerio Sellas. "El teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales", *Revista Social de Trabajadores* (2008): 39.

telecomunicaciones con la empresa, una vez que haya cumplido con su labor hará llegar a la institución su trabajo finalizado de manera telemática o mediante mensajería.²⁰ Por lo cual el trabajador realiza tarea por su propia cuenta, sin la necesidad de que exista un constante control por parte del patrono.

- b) On-line: también se lo conoce como conectado, se da cuando el empleado utiliza las telecomunicaciones todo el tiempo mientras termine con su trabajo. Manteniendo una comunicación con la empresa de forma unidireccional o bidireccional, lo cual permite que exista una permanente interacción entre el empresario y el trabajador.²¹ Permitiendo de esta manera y facilitando la dirección de la actividad a realizar en tiempo real.
- c) Las tipologías de teletrabajo antes mencionadas permiten a los individuos permanecer conectados a una red informática o a su vez sin estarlo realizar sus funciones con la misma efectividad, puesto que hay casos en los que no se dispone la totalidad del tiempo de internet, sin embargo, es posible que pueden cumplir con sus actividades.²²

Ahora bien, las actividades que más fácilmente pueden ser realizadas mediante el teletrabajo pueden ser las siguientes: las tareas de índole administrativa de carácter repetitiva o trabajo estandarizado; las de servicios profesionales, que se pueden desarrollar de manera individual que requieren de contactos ocasionales con el empleador u otros trabajadores; las de servicio al cliente y ventas o tareas en las cuales en teletrabajador pueda tomar decisiones de forma autónoma sin tener que realizar consultas continuas a un supervisor o tareas en las cuales se necesite el proceso de datos de manera electrónica. Dichas tareas no requieren de una supervisión constante, o son de servicios profesionales que se las realizan por cuenta propia de los trabajadores, por lo tanto, son factibles que se las pueda realizar desde otro lugar distinto a una oficina empresarial.²³

²⁰ Rogerio Sellas. "El teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales", *Revista Social de Trabajadores* (2008): 39.

²¹ *Ibíd.*

²² Comentario personal con base en las manifestaciones del autor Rogerio Sellas

²³ Comentario personal en base a las manifestaciones del autor Rogerio Sellas.

Ventajas y desventajas del teletrabajo para las empresas

De acuerdo a los autores Lovato y Simbaña se pueden establecer algunas ventajas del teletrabajo para las organizaciones, tales como²⁴:

- Recudir los problemas de convivencia entre los empleados: debido a que esta labor se realiza fuera del ambiente de la oficina, generalmente desde el hogar.²⁵ Por lo que la escasa convivencia entre trabajadores evita que se puedan suscitar cualquier inconveniente entre ellos o a su vez se puede evitar exageradas distracciones entre los mismos.
- Mayor productividad: a los trabajadores de esta modalidad se los valora de acuerdo al cumplimiento de sus metas u objetivos que han sido establecidos previamente.²⁶ Lo cual es un incentivo para el teletrabajador para que pueda organizar su tiempo de la mejor forma enfocándose al cumplimiento de sus tareas laborales, lo que, a su vez, conlleva a un incremento de la productividad.
- Menor costo de producción: el hecho de que el trabajador no asiste a la oficina, reduce de forma considerable los costos para la entidad con referencia a equipos, infraestructura y otros costos fijos que se requieren para la inserción de un empleado en un puesto de trabajo.²⁷ Por consiguiente, es importante que la entidad pueda mantener una mejor productividad y a la vez tener la oportunidad de crear fuentes de trabajo bajo la modalidad del teletrabajo.
- Menor infraestructura necesaria: debido a que se minimiza la infraestructura y muchas veces es nula cuando los trabajadores disponen de sus propios recursos para trabajar desde el hogar.²⁸ Cuando se reduce el personal que asiste a la entidad, ya no es necesaria mayores instalaciones, equipos y recursos, ya que los empleados se encuentran laborando desde su domicilio.

²⁴ Carmen Lovato y Alejandra Simbaña, *El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida en el Ecuador*, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana, 2013), 89.

²⁵ *Ibíd.*, 90.

²⁶ *Ibíd.*, 89.

²⁷ Jacinto Aranda, "El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral. Consejo Económico Social". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 11, (1998):66.

²⁸ Jacinto Aranda, "El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral. Consejo Económico Social". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 11, (1998): 66.

- Acceso a profesionales de alto nivel, debido a que muchos de ellos no pueden asistir diariamente a una empresa por problemas de horario o de distancia (otra ciudad e incluso otro país).²⁹ Es decir que, con el teletrabajo es posible contratar trabajadores con mejores niveles de conocimientos y más especializados, pudiendo ser ellos de otras ciudades o países.
- Se elimina el control de horario: ya que el horario ya no lo pone el empleador sino el teletrabajador, siempre y cuando cumpla con sus objetivos propuestos.³⁰ Por ende, en el teletrabajo no existe un control de horario, ya que el trabajador puede realizar sus tareas acordes al tiempo que disponga.
- Eliminación de ausentismo laboral: ya que es el mismo empleado quien supervisa sus labores diariamente, siendo el empleador quien evalúa únicamente el cumplimiento de su tarea establecida.³¹ Debido a ello no existe absentismo laboral ya que el trabajar no acude diariamente a la oficina en la empresa.
- Implementación de nuevas Tecnologías de la Información, como equipos de computación o telefonía móvil, acceso a internet, etc.³² Ya que las entidades que contratan a los teletrabajadores se encuentran en la obligación de que los equipos oportunos se encuentren a disposición para poder cumplir con su labor.
- Reducción de costos: Entre los costos para la empresa hacia los empleados que acuden diariamente están de infraestructura, dotación de uniformes, materiales y suministros, etc. Por esta razón un puesto de un teletrabajador es un 50% más económico que el mantener un empleado en un puesto dentro de la empresa.³³
- Facilidad de expansión geográfica: las entidades pueden tener empleados laborando bajo este medio en todo el mundo en diversas actividades que abren fronteras, con las que un trabajador dentro de la entidad no lo

²⁹ *Ibíd.*, 66-68.

³⁰ *Ibíd.*, 68.

³¹ Carmen Lovato y Alejandra Simbaña, *El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida en el Ecuador*, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana, 2013), 89.

³² *Ibíd.*, 234.

³³ Carmen Lovato y Alejandra Simbaña, *El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida en el Ecuador*, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana, 2013), 239.

lograría.³⁴ Por tal razón la entidad puede contratar personal especializado en diferentes partes de cualquier lugar tanto a nivel nacional como internacional.

- Menor contaminación: reduce la cantidad de dióxido de carbono que emiten diariamente los vehículos cuando se trasladan los empleados a sus diferentes oficinas.³⁵ A fin de que el teletrabajador se traslade solo en casos especiales o por circunstancias de fuerza mayor.

Son muchas las ventajas que una empresa puede tener al aplicar esta modalidad de teletrabajo, ya que contribuya a la reducción de gastos de infraestructura, equipos y materiales, así como también el cumplimiento de las tareas es más eficaz ya que en muchas entidades existe personal que no dedica el 100% de su tiempo a las actividades de la empresa, mientras que con el teletrabajo la tarea es cumplida en un tiempo determinado, entre otras ventajas ya mencionadas. Así como existen múltiples beneficios para la empresa, también existen ciertas desventajas que se detallan a continuación:³⁶

- Pérdida de jerarquía: es difícil mantener algún tipo de jerarquía debido a que no puede haber supervisión, siendo las tareas a realizar independientes.³⁷ En virtud de que cada trabajador es su propio jefe, y no existe supervisión o control en las actividades que realicen, sino simplemente se limitan a la revisión de los resultados.
- Algunas veces puede ser que los teletrabajadores no laboren 8 horas diarias y sin embargo tienen un mismo sueldo que alguien que asista a la empresa y cumpla con el horario.³⁸ No se puede llevar un control de horas laborables como se lo hace en la jornada presencial, pudiendo muchas veces ser inferior al establecido en la ley.
- Puede existir conflictos de lealtad de los trabajadores, cuando tengan acceso a bases de datos confidenciales de la entidad, por cuanto no existe

³⁴ Liza Analy Ramírez Salinas, "Aspectos legales del teletrabajo en la Argentina". (2008). Consultado el 03 de diciembre de 2019. www.rmg.com.py (17/05/2019)

³⁵ *Ibíd.*

³⁶ Carmen Lovato y Alejandra Simbaña, *El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida en el Ecuador*, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana, 2013), 239.

³⁷ *Ibíd.*, 361.

³⁸ Carmen Lovato y Alejandra Simbaña, *El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida en el Ecuador*, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana, 2013), 363.

control.³⁹ El buen uso de la información dependerá de los valores morales y éticos de cada trabajador.

- Puede haber menor identificación del trabajador con la empresa, debido a la no existencia de un vínculo fuerte con la entidad.⁴⁰ Por tal razón el empleado se encuentra ausente de las actividades que se realizan dentro en la empresa causando una falta de vinculación en ciertas funciones.
- El aislamiento físico produce una menor sociabilización y participación del trabajador.⁴¹ Dando como resultado la exclusión de la interacción del empleado y sus compañeros en su lugar de trabajo como por ejemplo no tienen participación en diversos programas, o la creación de equipos de trabajo, etc.

Ventajas y desventajas para los teletrabajadores

Entre las principales ventajas para los teletrabajadores se encuentran las siguientes:

- Mayor autonomía por la forma y el tiempo para realizar su labor, al poder llevar las mismas fuera de la oficina.⁴² Por ello, la autonomía motiva al teletrabajador debido a que él mismo es su propio jefe.
- Los empleados pueden desarrollar multitareas a la vez.⁴³ Es decir que los empleados realizan varias actividades para la misma empresa o para diferentes empresas al mismo tiempo.
- Tienen la capacidad de elección del tiempo a trabajar, bajo el sentido de la responsabilidad y mejor control de sus actividades.⁴⁴ Como resultado, los empleados pueden planificar su tiempo para realizar sus labores, según como le convenga y pueda cumplir a cabalidad con su trabajo.
- Pueden acomodar su tarea a su conveniencia, permitiendo deslocalizar el trabajo y cumplir con sus tareas con mayor rapidez.⁴⁵ De esta manera se distribuye de mejor manera el tiempo en el ambiente familiar o personal.

³⁹ Javier Thibault Aranda, *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral* (España: Rebiun), 29)

⁴⁰ *Ibíd.*, 29.

⁴¹ *Ibíd.*, 30-45.

⁴² Miguel Ángel Davara Rodríguez, "De las autopistas de la información a la sociedad virtual", (Pamplona: Editorial Aranzadi 1ed., 1996), 44.

⁴³ *Ibíd.*

⁴⁴ *Ibíd.*

⁴⁵ *Ibíd.*, 46.

- Existe flexibilidad del tiempo y espacio.⁴⁶ En efecto un trabajador puede adaptar los horarios personales con los laborales.
- Mejora la satisfacción del trabajador, debido a que puede tomar decisiones por sí mismo.⁴⁷ Un empleado puede ser evaluado en función del trabajo que realiza, pero no en función de si está o no en la oficina.
- El teletrabajo ahorra costos de tiempo y distancia.⁴⁸ En tal sentido, existe un ahorro de costos de transporte y ahorro a la vez del tiempo que demoraría al llegar a su destino de trabajo.⁴⁹
- Ahorro de vestuario y alimentación.⁵⁰ Por lo que el empleado al no tener que salir con mucha frecuencia de su domicilio se estaría ahorrando costos de vestuario, ya que a la oficina tendría que ir muy presentable, también existiría un ahorro en alimentación, ya que la mayor parte de empleados tienen que almorzar fuera, y es mayor su costo.
- Adaptación a los nuevos sistemas de comunicación, sin mayor dificultad.⁵¹ Con las nuevas tecnologías de la comunicación e información los empleados pueden comunicarse vía correo electrónico, redes sociales, WhatsApp, Messenger, etc. mediante ellas puede comunicarse en cualquier lugar.
- Tienen mayor concentración en la tarea que está realizando.⁵² En otras palabras, sin distracciones, puesto que en la oficina existe la presencia de los demás compañeros que pueden realizar algún comentario, por lo que el empleado puede desconectarse de su labor.
- Aumento de la productividad de los teletrabajadores.⁵³ Debido a que posee un mayor énfasis en lograr sus objetivos, además la reducción de estrés que se dan debido a los desplazamientos y la no existencia de supervisión.

⁴⁶ *Ibíd.*, 47.

⁴⁷ *Ibíd.*

⁴⁸ *Ibíd.*, 48.

⁴⁹ *Ibíd.*

⁵⁰ *Ibíd.*

⁵¹ Miguel Ángel Davara Rodríguez, "De las autopistas de la información a la sociedad virtual", (Pamplona: Editorial Aranzadi 1ed., 1996), P.44

⁵² *Ibíd.*, 45.

⁵³ Vittorio Di Martino, "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida". *Revista Internacional del Trabajo* (1990): 34.

- Mejora la calidad de vida de los trabajadores.⁵⁴ Esto se debe a que los empleados pueden compartir el tiempo con sus actividades laborales y a la vez con su familia y con otras actividades de ocio.
- El teletrabajo permite que las personas puedan trabajar en lo que realmente les guste.⁵⁵ Por lo que es importante que la persona sienta satisfacción al realizar sus tareas y se encuentren conformes con su labor.
- En caso de algún problema de salud puede seguir realizando sus actividades laborales, sin tener que ausentarse de su lugar de trabajo o de interrumpir su producción, pudiendo mantener su salario.⁵⁶ Los problemas de salud son muy frecuentes y muchas veces imposibilitan que el trabajador pueda asistir a la empresa, con esta modalidad puede seguir trabajando desde su casa.

En cuanto a las desventajas para los teletrabajadores se pueden señalar las siguientes

- Sentimiento de aislamiento y soledad.⁵⁷ Esto se debe a que no existe interacción social y la relación con sus compañeros suele desaparecer.
- Cambios en la vestimenta y autoimagen.⁵⁸ Porque al no tener que desplazarse ni acudir a la oficina, puede trabajar en hasta en pijama.
- Cuando mantienen dudas sobre su trabajo, muchas veces por la distancia no se las puede resolver.⁵⁹ Muchas veces existen preguntas urgentes, que muchas veces el trabajador se ve obligado a continuar con su labor sin la aprobación de un supervisor, y cuando resulta que era de resolver de otra manera tendrá pérdida de tiempo y esfuerzo porque tendrá que repetir su tarea.
- Dificultad para mantener méritos y asensos.⁶⁰ Debido a que no son empleados que se encuentran dentro del ámbito orgánico funcional de la empresa.

⁵⁴ *Ibíd.*, 34,

⁵⁵ *Ibíd.*, 35-37

⁵⁶ *Ibíd.*, 38

⁵⁷ Octavio Maza, *Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas*, (México: Universidad Autónoma de Aguas Calientes Michoacana San Nicolás de Hidalgo, 2006), 232.

⁵⁸ *Ibíd.*, 232-245.

⁵⁹ *Ibíd.*

⁶⁰ *Ibíd.*

CONCLUSIONES

La evolución de la tecnología nos permite trabajar desde el hogar, un parque, un centro comercial u otro lugar fuera de la oficina, siendo posible la conexión directa con la empresa. De manera especial para aquellas personas que por varios motivos no pueden acudir diariamente a una entidad, ya sea por el cuidado de sus hijos, o personas con discapacidad que tienen dificultad para moverse, y la población en general que desean compartir su horario de trabajo con otras distintas actividades. De igual manera para la entidad el teletrabajo es muy ventajoso, ya que mejora la productividad, al tener un ahorro en el gasto de infraestructura y otros gastos fijos requeridos para la inserción de un trabajador en la oficina. Es importante recalcar también que el desempeño en esta modalidad es de acuerdo al cumplimiento de las metas establecidas con el trabajador, más no por la presencia física del mismo.

Además, este tipo de modalidad de trabajo se encuentra amparada bajo las normativas nacionales como la Constitución de la República y el Código del Trabajo, de manera que pueda recibir todos los beneficios de ley como cualquier otro trabajador. La modalidad del teletrabajo ha sido muy ventajosa tanto para el trabajador como para la entidad contratante. A la vez se convierte en una forma muy dinámica y eficaz de la erradicación del desempleo, que hoy en día afecta tanto a nuestro país.

Es menester enfocar en la creación de un reglamento interno en diversas empresas en las que opten por implementar esta modalidad de empleo con el fin de establecer derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador, dando como resultado más fuentes de trabajo a personas que se encuentran en el grupo prioritario de nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

Aranda, Jacinto. El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral. Consejo Económico Social. Revista de Trabajo y Asuntos Sociales, 1998: 11.

Asociación Española de Teletrabajo. El Teletrabajo se Abre Camino en España. 2015. <http://www.teleworkspain.com/Art008.htm> (último acceso: 2019).

Avecillas , Danny, y Santiago Nájera . La Influencia de la Implementación de las Tecnologías de Información en la Productividad de Empresas de Servicios. *Información Tecnológica*, 2018: 110.

Bellido, Antonio. *Teletrabajo hoy: como hacer dinero y mejorar tu vida trabajando en línea: una guía práctica*. Buenos Aires: OCLC, 2006.

Cañadas, Francisco. Teletrabajo: Revisión Teórica y Análisis Jurídico Laboral. *Programa oficial de doctorado en Ciencias Jurídicas*. Universidad de Granada, 2012.

Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. 2005.

CRE. Constitución de la República del Ecuador. Artículo 33. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. 2008.

Davara, Miguel. *De las autopistas de la información a la sociedad virtual*. Pamplona: Editorial Aranzadi 1ed., 1996.

Di Martino, Vittorio. *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*. Ginebra: OIT, 1990.

El Comercio. El teletrabajo ya es una opción para 11 260 empleados en el país. *Actualidad*, 09 de Septiembre de 2019: 15.

Gallardo, Rodrigo. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*. Madrid: IBERO Ediciones, 1998.

Gray, Manuel. *Teleworking Explained*. Inglaterra: John Wiley & sons, 1993.

Haddon, Laura. El carácter del teletrabajo y las características de los teletrabajadores, las nuevas tecnologías. *Trabajo y empleo*, 2005: 56.

Llerena, José. El teletrabajo como generación de plazas de empleo para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población ecuatoriana. Quito: Universidad Politécnica Salesiana, 2015.

Lovato , Carmen, y Alejandra Simbaña. El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida en el Ecuador. Universidad Politécnica Salesiana, 2013.

Maza, Octavio. *Las ventas multinivel. Análisis de las formas de trabajo asociadas*. México: Universidad Autónoma de Aguas Calientes Michoacana San Nicolás de Hidalgo, 2006.

Mella, Luis. *Sobre una nueva forma de trabajar*. Madrid: Aranzadi Social, 2008.

Méndez, Luis. Sobre una nueva forma de trabajar: el teletrabajo. *Aranzadi Social*, 2008: 642.

Ministerio de Relaciones Laborales. El teletrabajo ya es una opción para 11 260 empleados en el país. 2018. <http://www.trabajo.gob.ec/> (último acceso: 2019).

Navarro, Antonio, y Carlos San Martín. Nuevas tecnologías y relaciones laborales. *Aranzadi Revista Laboral*, 2002: 114.

Nilles, Jack. Making Telecommuting Hoppen. *Jala International Inc.*, 2004: 5.

OIT. Organización Internacional de Trabajo. *Un nuevo informe destaca las oportunidades y los desafíos del teletrabajo*. 2015. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_544124/lang-es/index.htm (último acceso: 2019).

Ortiz, Francisco. *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en el área de la tecnología*. Madrid: McGraw-Hill, 1996.

Ramírez, Liza. Aspectos legales del teletrabajo en la Argentina. 2008. www.rmg.com.py (último acceso: 03 de 12 de 2019).

Real Academia Española. Diccionario de Lengua Española. 2014. <https://www.rae.es/> (último acceso: 2019).

Román, Manuel. *Transformación de las agencias de viajes en agencias virtuales a través del teletrabajo*. Congreso de Turismo: Bogotá, 2000.

Sánchez, Rogerio. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2005.

Sellas, Rogerio. El teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales. *Revista Social de Trabajadores*, 2008: 39.

Sierra, Martín. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla: Publicaciones CES de Andalucía, 2011.

Villalba, Andrés. *Trabajo a distancia y teletrabajo*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2015.

