

## El teletrabajo\*

Raúl Saco Barrios\*

SUMARIO: 1. Denominación.– 2. Concepto.– 2.1.– Generalidades. 2.2.– Síntesis. 2.3.– Definición. 3.– Modalidades. 3.1.– Enlace entre empleador y trabajador. 3.1.1.– Teletrabajo *on line* o *two way line* o en tiempo real o interactivo. 3.1.2.– Teletrabajo *one way line*. 3.1.3.– Teletrabajo *off line* o desconectado.– 3.2. Lugar de la prestación.– 3.2.1. Teletrabajo en el domicilio del trabajador o «en casa». A) Trabajo en el domicilio todo el tiempo. B) Trabajo parte en el domicilio y parte en la empresa. 3.2.2.– Teletrabajo en un centro de trabajo. A) Teletrabajo en una agencia de servicios informáticos o centro de recursos compartidos o centro de teletrabajo o centro vecinal u oficina de vecindad o telecentro o *work–o–tel*. B) Teletrabajo en un centro satélite.– 3.2.3. Teletrabajo móvil.– 3.2.4. Teletrabajo *offshore* o transnacional.– 4. Ventajas y desventajas.– 4.1. Ventajas.– 4.2. Desventajas.– 5. Algunos aspectos jurídicos.– 6. Conclusiones.

En la presente ponencia, procuramos aproximarnos al llamado teletrabajo y exponer algunos aspectos básicos sobre tan actual e importante forma de prestar servicios. Así, presentamos las diversas denominaciones utilizadas para referir al teletrabajo; el concepto; las diversas modalidades; las ventajas y desventajas del teletrabajo; y algunos aspectos jurídicos de importante consideración. Al término y a manera de síntesis, referimos nuestras principales comprobaciones o proposiciones.

---

\* Ponencia presentada por el autor en el XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, «Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el Siglo XXI», Lima, Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo–Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo, 11–14 de setiembre de 2006.

\*\* Profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y en la Escuela de Graduados (Diploma de Postgrado en Derecho de la Empresa, modalidad virtual) de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Candidato a Magíster en Relaciones Laborales en la misma universidad. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Dirección electrónica: rgsaco@pucc.edu.pe

## 1. Denominación

Existen diversos términos para referir el trabajo efectuado por una persona a distancia y mediante la telemática<sup>1</sup> o, más ampliamente, por medio de las telecomunicaciones.

Al efecto, se usan, mayormente, palabras inglesas como: *telecommuting* (expresión muy difundida, similar a «teledesplazamiento» y utilizada para destacar que el teletrabajo ahorra el doble viaje diario: de la casa al trabajo y del trabajo a la casa);<sup>2</sup> *telework* (teletrabajo), *networking* (trabajo en red), *remote working* (trabajo a distancia), *flexible working* (trabajo flexible) y *home working* (trabajo en casa);<sup>3</sup> *electronic cottage*, *flexi-place*, *electronic homeworking*, *telehomeworking*, etcétera.<sup>4</sup> O más simplemente, *E-work* o *eWork*.

En castellano, parece haberse impuesto la voz teletrabajo.<sup>5</sup>

## 2. Concepto

### 2.1 GENERALIDADES

La noción de teletrabajo es sumamente amplia y, por eso mismo, absorbe cualesquiera definiciones al respecto: existen «tantas como manuales, artículos o documentos se examinen sobre la materia»<sup>6</sup> o como autores se consulten.<sup>7</sup> De ahí, la «falta de consenso en una definición unívoca».<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Telemática: «Aplicación de las técnicas de la telecomunicación y de la informática a la transmisión a larga distancia de información computarizada» (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la Lengua Española*, 22ª. edición, 2001). «Aplicación de la informática a las telecomunicaciones» (BARRERO FERNÁNDEZ, Antonio, *El teletrabajo*, Madrid: Editorial LIBSA, 2000, p. 159).

<sup>2</sup> ORTIZ CHAPARRO, Francisco, *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de España, 1997, p. 37.

<sup>3</sup> BARRERO FERNÁNDEZ, Antonio, *op. cit.*, p. 16.

<sup>4</sup> RASO DELGUE, Juan, *La contratación atípica del trabajo*, Montevideo: Editorial Amalio M.Fernández S.R.L., 2000, p. 276.

<sup>5</sup> Aunque algunas veces utilizadas, las expresiones «trabajo a distancia» o «trabajo periférico» o «trabajo remoto» no han tenido mayor acogida o difusión.

<sup>6</sup> ORTIZ CHAPARRO, Francisco, *Loc. cit.*

<sup>7</sup> CIVIT ALAMINOS, Cristina, y MARCH MERLOS, Montserrat, *Implantación del teletrabajo en la empresa*, Barcelona: Ediciones Gestión 2000 S.A., 2000, p. 43.

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 44.

Ciertamente, «resulta muy difícil encontrar (u ofrecer) una definición precisa y clara de lo que se entiende por teletrabajo».<sup>9</sup>

Para ejemplificar lo dicho, presentemos algunas de las definiciones halladas:

- «Forma de trabajo a distancia en la que el trabajador utiliza, desde su domicilio, herramientas informáticas y de telecomunicación para comunicar con su empresa».<sup>10</sup>
- «[...] el concepto de teletrabajo se vincula exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad».<sup>11</sup>
- «[...] forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular».<sup>12</sup>
- «[...] actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones».<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Loc. cit.

<sup>10</sup> *Diccionario Enciclopédico*, Colombia: Ediciones Larousse (coedición internacional), 2003.

<sup>11</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pp. 7–8.

<sup>12</sup> *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*, punto 2). Suscrito en Bruselas el 16 de julio del 2002 por organizaciones representantes de los empleadores y por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo* establece la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la Unión Europea, a los que debe agregarse Noruega e Islandia.

<sup>13</sup> RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, «El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?» En: V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad

- «[...] 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>14</sup>
- «[...] actividad profesional realizada a distancia y haciendo uso de las telecomunicaciones».<sup>15</sup>
- «[...] trabajo realizado por una persona desde su domicilio gracias a las posibilidades que ofrecen las tecnologías de las telecomunicaciones y la informática».<sup>16</sup>
- «Son todas las actividades profesionales que se hacen lejos de un centro de producción o de un centro de servicios [...] que utilizan las técnicas modernas de telecomunicaciones y tratamiento de la información y que generan un valor económico añadido».<sup>17</sup>
- «[...] modo de trabajar —lejos del empleador y del cliente que tiene tanto el empleado por cuenta ajena como el autoempleado— basado en las telecomunicaciones, especialmente en la telemática como instrumento esencial y cotidiano. El teletrabajador no va al trabajo, sino que hace que el trabajo venga a él, a su propio domicilio o a un centro específico de teletrabajo».<sup>18</sup>
- «[...] toda actividad que se realiza fuera de los locales de trabajo de la empresa —el concepto de lugar de trabajo tradicional como entidad espacial fija y estable desaparece— a través del uso generalizado de aparatos informáticos y de las telecomunicaciones».<sup>19</sup>
- «[...] trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena».<sup>20</sup>

---

Social, Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001, p. 228.

<sup>14</sup> THIBAUT ARANDA, J. (2001), *cit.* por SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, *op. cit.*, p. 8, nota 1. De todos modos, el propio autor de la definición transcrita aclara que el teletrabajo «debe llevarse a cabo por una persona física, ya sea por cuenta propia o ajena, sin que pueda ser prestado por una persona jurídica» (*Loc. cit.*).

<sup>15</sup> BARRERO FERNÁNDEZ, Antonio, *op. cit.*, p. 7.

<sup>16</sup> RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*

<sup>17</sup> VILLANUEVA, Pantaleón, *cit.* por CIVIT ALAMINOS, Cristina, y MARCH MERLOS, Montserrat, *op. cit.*, p. 48.

<sup>18</sup> ASETRA. Asociación Española de Empleo, Autoempleo y Teletrabajo, *cit.* por CIVIT ALAMINOS, Cristina, y MARCH MERLOS, Montserrat, *op. cit.*, p. 48.

<sup>19</sup> GONZÁLEZ MOLINA, M.D. y LÓPEZ AHUMADA, J.E. (1999), *cit.* por RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*

<sup>20</sup> ORTIZ CHAPARRO, Francisco, *op. cit.*, p. 38.

- «[...] trabajo realizado por un teletrabajador —empleado, autoempleado, trabajador a domicilio, etcétera— principalmente o en una parte importante, desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, para un empleador o clientes, implicando el uso de las telecomunicaciones».<sup>21</sup>
- «[...] prestación de quienes laboran, con un instrumento telemático, topográficamente fuera de la empresa por cuyo encargo o en interés de la cual la prestación es desarrollada».<sup>22</sup>
- «[...] 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 (tratamiento, transmisión y acumulación de información; gestión de recursos; ventas y operaciones comerciales; consultoría y auditoría; diseño, traducción, etcétera.) 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 telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa».<sup>23</sup>
- «[...] término genérico que cubre un gran número de formas de trabajo, de modos de organización o de tareas propiamente dichas. Lo que crea un vínculo entre ellos es la transmisión de la información en tiempos reales, en general por el medio telemático».<sup>24</sup>

<sup>21</sup> BLANPAIN, R. (1997), *cit.* por SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, *Loc. cit.*

<sup>22</sup> GAETA, L. (1995), *cit.* por SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, *Loc. cit.*

<sup>23</sup> GRAY, M., HODSON, N., GORDON, G. y otros (1995), *cit.* por RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *Loc. cit.* También, *cit.* por TOSELLI, Carlos Alberto y ULLA, Alicia Graciela, *La cuestión del teletrabajo*; en: *V Congreso Regional Americano, cit.*, pp. 85–86. Y también *cit.* por CIVIT ALAMINOS, Cristina, y MARCH MERLOS, Montserrat, *op. cit.*, p. 45. A esta definición, se agrega en la *Revista de Teletrabajo*: «No entran en la definición aquellos que de siempre han realizado su actividad profesional fuera de la empresa ni tampoco los que trabajan en casa solo ocasionalmente» (*Revista de Teletrabajo, cit.* por CIVIT ALAMINOS, Cristina, y MARCH MERLOS, Montserrat, *op. cit.*, p. 46).

<sup>24</sup> GONTIER, G. (1995), *cit.* por RASO DELGUE, Juan, *op. cit.*, pp. 276–277. A nuestro juicio, la expresión «en tiempos reales» involucra implícitamente la idea de «trabajo a distancia».

- «[...] trabajo realizado por una persona o un grupo de personas asalariadas, ya sea a partir de sus domicilios, sea a partir de su lugar de residencia, que dependen de uno o más empleadores cuya sede esté alejada del domicilio o del telelocal al menos 4 kilómetros a vuelo de pájaro y cuya actividad necesite la utilización de una burocracia organizada por medios de telecomunicación».<sup>25</sup>
- «[...] trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, 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>26</sup>
- «[...] aquel que designa aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se le denomina también en ocasiones trabajo a distancia), a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías».<sup>27</sup>

## 2.2 SÍNTESIS

De las definiciones transcritas puede advertirse que el teletrabajo es un tema que admite, al menos, una doble entrada: por una parte y amén de la natural alusión al trabajo a distancia, según el tipo de trabajo prestado (por cuenta propia o por cuenta ajena, autónomo o subordinado) por el teletrabajador; y por otra parte, según la clase de tecnología requerida (la telemática, las telecomunicaciones o la informática).

Así, puede elaborarse la tabla siguiente. En esta, los números indicados en cada celda corresponden a los números asignados a las definiciones precedentes.

En este contexto, debemos formular dos apreciaciones importantes. En primer lugar, la existencia de tan diversas definiciones es uno de los principales motivos por los cuales se desconoce el número de teletrabajadores

<sup>25</sup> LEMESLE (1994), cit. por RASO DELGUE, Juan, *op. cit.*, p. 276.

<sup>26</sup> DI MARTINO, Vittorio, y WIRTH, Linda, *Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida*, en «Revista Internacional del Trabajo», Ginebra, 1990, vol. 109, n. 4, p. 471.

<sup>27</sup> COMISIÓN EUROPEA (D.G. de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales), Informe : *Le travail à domicile dans l'Union Européenne – Rapport du groupe de travail ad hoc. Rapporteur Jane Tate. De.* (s.f.), cit. por RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *Loc. cit.* También, cit. por TOSELLI, Carlos Alberto y ULLA, Alicia Graciela, *op. cit.*, p. 86.

Cuadro: Tipos de trabajo

Tipo de trabajo Clase de Tecnología	A DISTANCIA	POR CUENTA PROPIA O AJENA	POR CUENTA AJENA	SUBORDINADO	FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
TELEMÁTICA	1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15	4, 5, 9	2, 13		5, 14, 15
TELECOMUNICACIONES	6, 9, 11, 12, 16	9	11, 12	16	
INFORMÁTICA	3			3	3
NUEVAS TECNOLOGÍAS	17,18				

habidos en el mundo<sup>28</sup> o en un país determinado.<sup>29</sup> Hablar de cifras al respecto es, entonces, muy difícil. En definitiva, el número estimado de teletrabajadores «dependerá en gran medida de la definición de teletrabajo que hayamos tomado como verdadera».<sup>30</sup> En segundo lugar y a propósito de tales definiciones, nótese que: todas ellas refieren al teletrabajo como trabajo a distancia, la mayoría asocian al teletrabajo con la utilización de la telemática y la mitad aluden al tipo de trabajo (por cuenta propia o por cuenta ajena, trabajo subordinado).

### 2.3 DEFINICIÓN

Para especificar sobre qué hablamos y con base en las definiciones expuestas, consideramos, por lo tanto, que «Teletrabajo es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones».

En consecuencia y en el ámbito del Derecho del Trabajo, entendemos en el presente estudio que: «Teletrabajo es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación».

<sup>28</sup> CIVIT ALAMINOS, Cristina, y MARCH MERLOS, Montserrat, *op. cit.*, p. 43.

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 44.

<sup>30</sup> *Loc. cit.*

Esto, porque en esencia:

- El teletrabajo es siempre un trabajo no presencial, esto es, prestado apartadamente o desde lejos. Así, «el teletrabajador permanece separado, con carácter permanente o temporal, de su unidad de trabajo (empresario, compañeros)». <sup>31</sup> Al respecto, Francisco ORTIZ CHAPARRO afirma:

La actividad se desarrolla para una empresa o institución (un empleador) sin acudir al centro de trabajo tradicional. A la empresa. A «la oficina». En este planteamiento no hacemos cuestión del lugar donde se realice ese trabajo y que no sea el tradicional: el domicilio, el telecentro, el propio vehículo en que el teletrabajador se traslada para visitar clientes, etcétera. Simplemente, se realiza fuera de los contornos inmediatos del lugar en que se evalúan sus resultados. Además, el empleador no tiene posibilidad física de observar la ejecución de la prestación por parte del trabajador. <sup>32</sup>

- El teletrabajador aplica las telecomunicaciones. A propósito, el mismo Ortiz Chaparro escribe con precisión:

El teletrabajo implica necesariamente la transmisión del producto del trabajo por un medio de comunicación. También, en ocasiones, la transmisión, por parte del empleador, de los datos e informaciones útiles para la ejecución del trabajo solicitado. No importa cuáles sean estas telecomunicaciones. Se puede teletrabajar con un teléfono, o un fax, o con todo tipo de medios o sistemas de telecomunicación sofisticados, con redes de área local, satélites, red digital de servicios integrados, correo electrónico, audio o videoconferencia, etc. Por otra parte, las tecnologías de la información se utilizan no solo como enlace con el empleador, sino también como instrumento de trabajo fundamental: para consultar bases de datos, navegar por la información, relacionarse con otros individuos de un mismo equipo o grupos de trabajo, etc. / Este factor del empleo de las telecomunicaciones va íntimamente unido al de la distancia, porque si no es teletrabajo el trabajo a distancia, sin telecomunicaciones, tampoco consideramos teletrabajo el que se realiza con telecomunicaciones y sin que medie una distancia. El trabajo a distancia sin que medie la utilización de telecomunicaciones es el trabajo a domicilio tradicional que ha existido siempre. Se trata del trabajo de personas que, por ejemplo,

<sup>31</sup> RASO DELGUE, Juan, *op. cit.*, p. 277.

<sup>32</sup> ORTIZ CHAPARRO, FRANCISCO, *Loc. cit.* Sobre las modalidades del teletrabajo, *vid. infra* 3.



cosen o fabrican en casa piezas o productos completos para empresas o particulares, a cambio de una remuneración. Si no se utilizan las telecomunicaciones, no hay teletrabajo, incluso aunque intervenga la informática. Ciertas empresas entregan al teletrabajador montañas de papel [...] y reciben, a cambio, discos magnéticos con los datos que se contenían en dichos papeles ya procesados. Las telecomunicaciones no intervienen en este caso para nada y, por tanto, consideramos que estamos ante un trabajo a domicilio tradicional, aunque intervenga el proceso de datos [...] / El trabajo a través de telecomunicaciones sin que medie la distancia tampoco es teletrabajo. Al fin y al cabo, teclear en una computadora conectada a una red de área local y cosas por el estilo es lo que ocupa hoy a la mayor parte de los trabajadores de cuello blanco. Pero la gran mayoría de esas telecomunicaciones tienen como ámbito la misma sede de la empresa, a la que el trabajador ha debido trasladarse previamente, cerca de los compañeros y, para bien o para mal, del jefe.

De todos modos, debe admitirse que el teletrabajador aplica habitual y principalmente la telemática:<sup>33</sup> utiliza conjuntamente las técnicas de la telecomunicación y de la informática para la transmisión a distancia de información. En otras palabras, el teletrabajador «se vale para la realización y/o transmisión del resultado de su trabajo de medios informáticos y de las telecomunicaciones».<sup>34</sup>

- El teletrabajo es prestado por una persona física. Es decir, el trabajador debe ser una persona natural. Una persona jurídica (sociedad o asociación, por ejemplo) no puede ser «teletrabajador».<sup>35</sup>

<sup>33</sup> El teletrabajo «se caracteriza por el uso de las nuevas tecnologías, aunque no siempre con la misma intensidad (teléfono, fax, Internet, etc.)». Un teletrabajador «es un empleado (...) que, usando un ordenador, un fax y un teléfono (o cualquier combinación de ellos) realiza trabajo y se comunica con los cotrabajadores desde fuera de las oficinas» (CIVIT ALAMINOS, Cristina, y MARCH MERLOS, Montserrat, *op. cit.*, pp. 47 y 48).

<sup>34</sup> RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.* Este mismo autor precisa, sin embargo, que «aunque muchas tareas de teletrabajo utilizan pantallas de visualización, el mismo no se agota en prestaciones realizadas ante la pantalla de una computadora. Pertenecen al mundo del teletrabajo otras actividades que no utilizan pantallas, o solo lo hacen excepcionalmente: el caso más notorio es el *telemarketing* (...) que se realiza básicamente por vía telefónica» (RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*).

<sup>35</sup> Sobre la actividad personal como elemento esencial y especialísimo o propio del contrato de trabajo, el profesor Américo PLÁ RODRÍGUEZ enseña: «No es posible que el contrato sea celebrado por una asociación civil o una persona jurídica. Una corporación —sea o no persona jurídica— no puede empeñar energía de trabajo. En el extremo,

- El teletrabajo es prestado bajo subordinación. Esto, porque el trabajo objeto de protección por el derecho del trabajo es el trabajo prestado por cuenta ajena y subordinado.<sup>36</sup>

### 3. Modalidades

Existen diferentes modalidades para la realización del teletrabajo.<sup>37</sup>

En cualquier caso, la elección de la modalidad de trabajo a adoptar dependerá de diversos factores: el tipo de trabajo y su duración, la cantidad de trabajadores, la forma de gestión, el tamaño y la disponibilidad económica de la empresa, el equipamiento necesario. Ciertamente, «pueden y deben buscarse fórmulas que reúnan las ventajas del trabajo en el domicilio con las ventajas de trabajar en otros lugares».<sup>38</sup> Sin embargo, en el análisis para la decisión pertinente debe valorarse ante todo que «en las nuevas modalidades de trabajar lo que prima es el grupo y la compartición de información. Las nuevas formas de organización incluso están basadas sobre este trabajo en grupo».<sup>39</sup>

Consideramos el enlace entre el empleador y el trabajador y el lugar de la prestación.

---

puede asumir una obligación de hacer cumplir cierta tarea, ejerciendo una función intermediaria entre patrones y trabajadores» (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso de Direito do Trabalho. Contratos de Trabalho*, Sao Paulo, Editora LTR Ltda., 1982, p. 28). Lo mismo cabe decirse acerca del «contrato de teletrabajo».

<sup>36</sup> O más ampliamente, como expone Javier NEVES MUJICA: el trabajo del cual se ocupa el Derecho del Trabajo es el «trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado» (NEVES MUJICA, Javier, *Introducción al Derecho Laboral*, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú-Fondo Editorial, 2003, pp. 15–17).

<sup>37</sup> «En la práctica del teletrabajo caben multitud de modalidades que dan, tanto al trabajador como a la empresa, un abanico de posibilidades entre las que elegir la solución más conveniente a sus situaciones particulares. Al fin y al cabo, el teletrabajo no es sino una forma de racionalizar unas relaciones de trabajo que, en el modo en que se desarrollan actualmente, resultan incómodas, caras y despilfarradoras de recursos: energía, dinero o tiempo» (ORTIZ CHAPARRO, FRANCISCO, *op. cit.*, p. 57).

<sup>38</sup> Loc. cit.

<sup>39</sup> Loc. cit.

### 3.1 ENLACE ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR<sup>40</sup>

Por cuanto concierne al tipo de enlace entre el empleador y el trabajador, el teletrabajo puede ser:

#### ***3.1.1 Teletrabajo on line<sup>41</sup> o two way line o en tiempo real o interactivo***

El teletrabajo on line o two way line, también denominado teletrabajo en tiempo real o interactivo, es la modalidad más típica: existe una conexión entre la computadora u ordenador del trabajador y la empresa.<sup>42</sup> Es decir, «el trabajador opera con un videoterminal inserto en una red informática que permite un diálogo interactivo entre el ordenador central y los terminales externos».<sup>43</sup>

En esta modalidad, cuando el teletrabajo es subordinado:

- La subordinación es «intensa» y «el control se produce constante y contemporáneamente a la tarea realizada».<sup>44</sup> A saber, «el trabajador se encuentra vigilado en forma permanente»<sup>45</sup> y «son posibles directivas o controles en tiempo real, mucho más sofisticados, ocultos y profundos que aquellos típicos del trabajo tradicional».<sup>46</sup>
- «El control llevado a cabo por el empresario pasa de ser un control periférico, discontinuo y parcial realizado por la jerarquía

<sup>40</sup> Para Francisco Antonio RODRÍGUEZ, la referencia al enlace entre empleador y trabajador corresponde al «momento cualitativo de la prestación» (RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *op. cit.*, p. 229).

<sup>41</sup> *On line*: «En tiempo real. Se refiere a las operaciones o transacciones realizadas sobre una red de comunicaciones de las que se tiene respuesta de manera inmediata. Se utiliza para operaciones bancarias, reserva de billetes, telecompra» (BARRERO FERNÁNDEZ, Antonio, *op. cit.*, p. 156).

<sup>42</sup> RASO DELGUE, Juan, *op. cit.*, p. 280.

<sup>43</sup> RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *Loc. cit.* Similarmente, Sandra FERNÁNDEZ ROCHA escribe: «El teletrabajador opera sobre una videoterminal inserta en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores» (FERNÁNDEZ ROCHA, Sandra, *Una nueva forma de trabajar: el teletrabajo*. En: *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001, p. 142).

<sup>44</sup> RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*

<sup>45</sup> FERNÁNDEZ ROCHA, Sandra, *Loc. cit.*

<sup>46</sup> RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *Loc. cit.*

humana, a ser un control centralizado y objetivo (en cuanto que incorporado a la máquina) que se verifica en tiempo real».<sup>47</sup>

- El trabajador se integra en la empresa tal cual uno que desempeñe su actividad en el propio establecimiento. Así, está él «virtualmente» presente en la empresa y sujeto al poder de dirección del empleador de manera similar a cualquier trabajador que tenga contacto físico con este.<sup>48</sup>

### 3.1.2 Teletrabajo one way line

En el teletrabajo one way line la conexión entre el trabajador y el empleador es unidireccional: de la computadora u ordenador del trabajador a la empresa o de esta hacia aquel.<sup>49</sup> Vale decir,

[...] el teletrabajador desarrolla su actividad sobre un videoterminal conectado de forma muy simple con el ordenador central, al cual afluyen los datos directamente sin que sea posible, no obstante, un control directo sobre el terminal externo: se trata de una conexión en sentido único, como en el caso de un teletipo altamente perfeccionado.<sup>50</sup>

En esta modalidad, cuando el teletrabajo es subordinado: si la trayectoria corre del trabajador hacia la empresa, la subordinación es fuerte y esta puede conocer cada movimiento del trabajador; si la trayectoria corre de la empresa hacia el trabajador, la subordinación es más bien débil y el trabajador recibe indicaciones antes que órdenes del empleador.<sup>51</sup>

<sup>47</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F., *cit.* por RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*

<sup>48</sup> PIZZI, P., *cit.* por RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*

<sup>49</sup> RASO DELGUE, Juan, *op. cit.*, pp. 280–281.

<sup>50</sup> RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *Loc. cit.* Con palabras semejantes, FERNÁNDEZ ROCHA anota: «[...] el teletrabajador desarrolla una actividad con un terminal conectado de modo muy rudimentario con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que, no obstante, sea posible una intervención directa de esta sobre el terminal externo. Se trata de una conexión en sentido único» (FERNÁNDEZ ROCHA, Sandra, *Loc. cit.*).

<sup>51</sup> *Vid.* RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*

### 3.1.3 Teletrabajo off line<sup>52</sup> o desconectado

En el teletrabajo off line, también llamado teletrabajo desconectado, no existe interacción entre el trabajador y la empresa.<sup>53</sup> Esto es, el trabajador:

[...] a partir de unas instrucciones iniciales [...], desarrolla una actividad informática por cuenta propia, sin ninguna conexión electrónica con el ordenador central situado en la empresa, al cual solo después hace llegar los datos. Esta última fase puede desarrollarse simplemente por correo mediante el envío de discos flexibles que pueden ser luego reelaborados (como cualquier trabajo inacabado) por otros teletrabajadores o en la empresa; o bien mediante transmisión telefónica (electrónica) vía módem (mail).<sup>54</sup>

En esta modalidad, cuando el teletrabajo es subordinado: la falta de interacción entre el trabajador y la empresa imposibilita al empleador el control de aquel durante el desenvolvimiento de la actividad; en rigor, el control se traslada al momento en el que el trabajador entrega la información pertinente al empleador, recién entonces puede este verificar la adecuación del producto a lo requerido inicialmente al trabajador.<sup>55</sup> Así, «la intervención del empresario se limita a un control de resultado por lo que la subordinación se da de forma más atenuada, ya que el trabajador no recibe órdenes en sentido estricto, sino indicaciones de la dirección de la empresa».<sup>56</sup>

<sup>52</sup> *Off line*: «Fuera de línea, desconectado» (BARRERO FERNÁNDEZ, Antonio, *op. cit.*, p. 155).

<sup>53</sup> RASO DELGUE, Juan, *op. cit.*, p. 280.

<sup>54</sup> RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *Loc. cit.* Análogamente, FERNÁNDEZ ROCHA apunta: «... el teletrabajador, tras recibir unas instrucciones iniciales, desarrolla una actividad informática sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que solo después hace llegar los datos. El teletrabajador envía su trabajo a través de mensajería, correo o transporte convencional. Puede también por este medio recibir instrucciones» (FERNÁNDEZ ROCHA, Sandra, *Loc. cit.*).

<sup>55</sup> Al respecto, RODRÍGUEZ alude a un «control sucesivo del empresario» (RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *Loc. cit.*).

<sup>56</sup> RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*

*Lugar de la prestación*<sup>57</sup>

Por cuanto toca al lugar de la prestación, el teletrabajo puede ser:

*Teletrabajo en el domicilio del trabajador o «en casa»*

En el teletrabajo en el domicilio del trabajador o «en casa» —acaso el teletrabajo «ideal» o puro o la modalidad más genuina del teletrabajo—,<sup>58</sup> el trabajo es prestado por un individuo (o por una colectividad familiar) en su entorno hogareño o, en un sentido más lato, en una oficina del trabajador.

En esta modalidad y cuando el teletrabajo es subordinado, «el control de las tareas es en general reducido y choca [...] con el derecho a la intimidad del trabajador».<sup>59</sup>

La modalidad aquí aludida acoge, a su vez, dos —diríamos— submodalidades:<sup>60</sup>

*(a) Trabajo en el domicilio todo el tiempo*

Esto es, todos los días de la semana y toda la jornada. Así ocurre usualmente con las personas free lance, que laboran por cuenta propia y «venden» sus servicios a las empresas.<sup>61</sup>

*(b) Trabajo parte en el domicilio y parte en la empresa*

En este caso, los teletrabajadores integran la nómina de una empresa y esta aplica combinaciones de modo que se articulen la utilidad que para ella

<sup>57</sup> Desde otro punto de vista, las modalidades del teletrabajo según el lugar de la prestación consideran el vínculo entre la organización y los trabajadores (RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *op. cit.*, p. 228). Al respecto, RODRÍGUEZ menciona un «sistema distribuido» en el cual «diversas pequeñas unidades desarrollan las varias fases del trabajo, comunicándose telepáticamente entre ellas» (*Ibidem*, p. 229).

<sup>58</sup> ORTIZ CHAPARRO, Francisco, *Loc. cit.* Al respecto, este mismo autor formula una simpática descripción: «En la mente de muchos surge la imagen idílica del trabajador que se programa su tiempo de la manera más conveniente. Se levanta cuando le parece bien, desayuna tranquilamente, pasea por los alrededores, quizá con su perro, y cuando le apetece, se pone a trabajar junto a una ventana cuyos cristales acarician la lluvia mansa o las ramas de los árboles del jardín. Naturalmente, en la imagen también entra el canto de los pájaros y, quizá, el rumor de un torrente cercano» (*Loc. cit.*).

<sup>59</sup> RASO DELGUE, Juan, *op. cit.*, p. 281.

<sup>60</sup> Según RODRÍGUEZ, en ambas situaciones importa el «momento cuantitativo de la prestación (es decir, su distribución geográfica)» (RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *Loc. cit.*).

<sup>61</sup> ORTIZ CHAPARRO, Francisco, *Loc. cit.*

y sus trabajadores pueda tener el teletrabajo con la necesidad de preservar la cohesión de los frutos del trabajo y el sentimiento de pertenencia de los trabajadores a la institución. Así, las empresas se organizan de modo que los teletrabajadores laboren determinados días fijos de trabajo a distancia y otros en la empresa (verbigracia, el régimen ideal: dos días en la empresa y tres en casa). En toda circunstancia, es absolutamente indispensable que los teletrabajadores «vayan a sus empresas, al menos, un día a la semana».<sup>62</sup>

### Teletrabajo en un centro de trabajo

En el teletrabajo en un centro de trabajo, el lugar de trabajo está alejado de la empresa pero no se confunde con el domicilio del trabajador. Así, «se trata de un auténtico centro de trabajo, cuya única particularidad radica en la utilización de medios informáticos en el desarrollo de la actividad».<sup>63</sup>

Esta modalidad envuelve, también, dos submodalidades:

*(a) Teletrabajo en una agencia de servicios informáticos o centro de recursos compartidos o centro de teletrabajo o centro vecinal u oficina de vecindad o telecentro o work–o–tel*

En el teletrabajo en una agencia de servicios informáticos o centro de recursos compartidos o centro de teletrabajo o centro vecinal u oficina de vecindad o telecentro o work–o–tel, diversos individuos actúan al servicio de terceros.

Tales agencias o centros o telecentros «son centros compartidos por varias empresas, fundamentalmente pequeñas y medianas. El principal criterio que agrupa a los trabajadores en ellos [...] es geográfico. Se trata de prestar servicio a personas que viven en las proximidades, de modo que no tengan que efectuar un largo viaje para ir a trabajar. Estos telecentros han de tener el equipamiento suficiente para realizar las funciones que en ellos se pretende»:<sup>64</sup> albergar a teletrabajadores para la realización de sus labores mediante la telemática. Y pueden ser propiedad de empresas o de asociaciones de empresas que comparten costos; o de empresas de telecomunicaciones y/o empresas de informática, que los crean con la finalidad de estimular

<sup>62</sup> *Ibidem*, p. 58.

<sup>63</sup> RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*

<sup>64</sup> ORTIZ CHAPARRO, Francisco, *op. cit.*, p. 61.

el consumo de equipos y de líneas; o del Estado, interesado en promover asentamientos en sus territorios (regional telecommuting centres).<sup>65</sup>

Las agencias o centros o telecentros deben cumplir, obviamente, las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo que rigen para todas las empresas.<sup>66</sup>

Cuando subordinado, esta clase de teletrabajo facilita la realización física del control o fiscalización de los teletrabajadores por la dirección de la empresa: se efectúa en las agencias o centros o telecentros y recae sobre varios trabajadores a la vez. Y como el supervisor no precisa visitar «casa por casa» de todos y cada uno de los trabajadores, no se lesiona el derecho a la intimidad de estos.

En este tipo de teletrabajo, los trabajadores pueden también compartir la permanencia en el domicilio con la asistencia a las agencias o centros o telecentros: trabajo parte en el domicilio y parte en el telecentro. Así, por ejemplo, el trabajador puede laborar «en casa» y acudir al telecentro cuando deba efectuar transmisiones especiales y no cuente con los equipos idóneos o cuando sea convocado para reuniones.<sup>67</sup>

#### *(b) Teletrabajo en un centro satélite*

En el teletrabajo en un centro satélite, el trabajo se efectúa en un lugar físico externo a la empresa y lejano geográficamente del establecimiento central, donde esta puede localizar un determinado proceso o una cierta etapa de su producción y que pone a disposición de los teletrabajadores para el desempeño de sus actividades.

#### Teletrabajo móvil

En el teletrabajo móvil, el trabajo es prestado por un individuo sin una ubicación específica en un local dado y que se traslada constantemente

---

<sup>65</sup> *Loc. cit.* Vale decir que para Juan RASO DELGUE, la peculiaridad de estas agencias o centros o telecentros «deriva de que son de propiedad de una empresa, la que arrienda sus instalaciones y equipos a varias empresas que necesitan este tipo de lugares, con el fin de instalar a sus teletrabajadores para ejecutar tareas telemáticas. Estos centros aglutinan a trabajadores que proceden de empresas distintas e incluso a profesionales independientes» (RASO DELGUE, Juan, *Loc. cit.*).

<sup>66</sup> ORTIZ CHAPARRO, FRANCISCO, *op. cit.*, p. 63.

<sup>67</sup> *Loc. cit.*



dentro o fuera de un país, aunque comunicado regularmente con la empresa por medio del correo electrónico.<sup>68</sup>

Hoy por hoy, facilitan esta modalidad de teletrabajo las computadoras portátiles con conexión inalámbrica para el acceso a Internet.<sup>69</sup> Esto, aun cuando la disponibilidad de puntos de acceso inalámbrico es, todavía, limitada.

### *Teletrabajo offshore<sup>70</sup> o transnacional*

En el teletrabajo *offshore* o transnacional, el trabajo es prestado en un Estado diferente a aquel donde está instalada la empresa matriz.

Son destinatarios de la aplicación de esta modalidad, países como India<sup>71</sup>, Singapur, Corea o Filipinas, «donde los costos son sensiblemente

---

<sup>68</sup> Correo electrónico: «Distribución de mensajes mediante ordenador y líneas de comunicación. Típicamente, los mensajes, introducidos por el remitente, se almacenan en un ordenador hasta que el receptor consulta su archivo de mensajes. Este archivo se conoce también como «buzón electrónico». Correo electrónico es, en inglés, *E-mail*» (BARRERO FERNÁNDEZ, Antonio, *op. cit.*, p. 152). «Sistema mediante el cual un ordenador puede intercambiar mensajes con otros usuarios de ordenadores (o grupos de usuarios) a través de redes de comunicación. El correo electrónico es uno de los usos más populares de Internet» (CIVIT ALAMINOS, Cristina, y MARCH MERLOS, Montserrat, *op. cit.*, p. 243). A decir de Juan RASO DELGUE, en el teletrabajo móvil los trabajadores «pasan la mayor parte del tiempo fuera de la oficina, ya sea en la carretera o en las oficinas de los clientes (son agentes de ventas, técnicos, consultores, etc.). La base del teletrabajador puede ser su casa, oficina convencional o incluso un vehículo. El horario de trabajo está supeditado a las exigencias del cliente. En general operan con un teléfono celular» (RASO DELGUE, Juan, *loc. cit.*). FRANCISCO ANTONIO RODRÍGUEZ observa que al teletrabajador móvil se le denomina «teletrabajador nómada» o más sugestivamente «teletrabajador argonauta» (RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *loc. cit.*).

<sup>69</sup> *Internet*: «Red telemática internacional, que procede de una red militar norteamericana (Arpanet, creada en 1969), que es fruto de la interconexión de múltiples redes que utilizan un mismo protocolo de comunicación (WWW o web).[Todo usuario de una computadora personal provista de un módem se puede conectar a Internet a través de un servidor. Los servicios que ofrecen son la consulta de información (sitios web), la mensajería electrónica, el comercio electrónico, etc.] (*Diccionario Enciclopédico, cit.*). «Es la mayor red «internet» del mundo. Es una red informática formada por una gran cantidad de redes más pequeñas interconectadas entre sí mediante un protocolo común. El resultado es una red de alcance mundial que permite la transmisión de información entre ordenadores situados en cualquier punto del planeta» (CIVIT ALAMINOS, Cristina, y MARCH MERLOS, Montserrat, *op. cit.*, pp. 245–246).

<sup>70</sup> *Offshore*: «Away from the sea» (*The Scribner–Bantam English Dictionary*, United States of America, Bantam Books, 1991). «En el exterior» (*Biblioteca de la Lengua. Diccionario Inglés – Español*, Madrid: Editorial Espasa Calpe S.A., 2002).

<sup>71</sup> El caso de la India es particularmente atractivo: «India, en apenas cuatro años, se ha convertido en un verdadero competidor en los terrenos de la creación, transformación y mantenimiento de programas a distancia. En el curso del año fiscal que terminó

más bajos y donde el diferente huso horario permite trabajar las veinticuatro horas del día». <sup>72</sup>

Cuando utilizada, esta modalidad concurre con cualquiera (o cualesquiera) de las modalidades precedentes (i.e., teletrabajo *offshore* en el domicilio o «en casa» del trabajador, teletrabajo *offshore* en una agencia de servicios informáticos o centro de recursos compartidos o centro de teletrabajo o centro vecinal u oficina de vecindad o telecentro o *work-o-tel*, teletrabajo *offshore* en un centro satélite y/o teletrabajo *offshore* móvil).

#### 4. Ventajas y desventajas

El teletrabajo ofrece ventajas para la empresa, el trabajador y el entorno o medio ambiente.

Ello no obstante, a tales ventajas se oponen a igual tiempo desventajas o inconvenientes para la empresa y el trabajador.

---

el 31 de marzo de 1996, Infosys —una de las más importantes empresas indias de servicios informáticos— redondeó una cifra de negocios de exportación de 24 millones de dólares, situándose en el sexto lugar entre las sociedades del sector. En noviembre de 1996, *Financial Times* revelaba que, entre las quinientas mayores sociedades mundiales citadas por la revista *Fortune*, más de cien habían externalizado sus servicios informáticos en India. La mayoría de los cíclopes de la informática —IBM, Hewlett Packard, Texas Instruments, Novell, Motorota, Bull, Digital, Sun y Oracle— han establecido delegaciones en aquel país, concretamente en la ciudad de Bangalore. Allí, todas ellas están experimentando crecimientos extraordinarios. Extraordinarios por varias razones. La clientela dispone de recursos económicos más que sobrados. Son compañías consolidadas en el mundo desarrollado —principalmente estadounidenses— que demandan esos servicios informáticos a través de las autopistas de la información. Además, los ingenieros indios cobran hasta doce veces menos que los occidentales, según revelaba Michel Raffoul (...) en *Bangalore, Silicon Valley al estilo indio*. Y es que el país de Gandhi partía con ventaja: posee la mayor población mundial de habla inglesa y, con sus tres millones de diplomados, la segunda comunidad científica anglófona, después de la de Estados Unidos. El *modus operandi* no entraña misterio alguno: por la tarde, antes de abandonar su ordenador, el oficinista, el informático norteamericano avisa al operario hindú, vía Internet, de que un error del programa está bloqueando su sistema, por ejemplo. A la mañana siguiente, cuando el hombre del mundo desarrollado enciende su ordenador, el problema ya está resuelto. Citabank, British Airways, Swissair, General Motors, American Express, Holiday Inn, Reebok France o Salomon son sus clientes. Estamos hablando de auténticos mecánicos de las autopistas de la información, ingenieros que adaptan sistemas informáticos obsoletos para que sea posible la comunicación con cualquier tipo de ordenador, expertos que convierten aparatos obsoletos en máquinas aptas para llevar a cabo trabajos de desarrollo e investigación; para obtener imágenes y gráficos; para acceder a Internet» (BARRERO FERNÁNDEZ, Antonio, *op. cit.*, pp. 125–126).

<sup>72</sup> RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *loc. cit.*

#### 4.1 VENTAJAS

Para la empresa, el teletrabajo conlleva:

- Ahorro, porque evita el pago del alquiler de oficinas y de los costos fijos para el mantenimiento de estas.
- Una mejora de la imagen institucional, porque ayuda a menguar la contaminación ambiental.
- Un aumento de la productividad.
- Flexibilidad para la contratación de personal (en especial, si el vínculo se establece con un teletrabajador independiente).
- La posibilidad de incorporar personas muy competitivas (cuyo alto nivel de capacitación importa el pago de remuneraciones muy elevadas si el trabajador debe asistir al establecimiento y que acaso el empleador no podría sufragar) o discapacitadas (cuyas limitaciones en sus facultades físicas o mentales les impide o dificulta concurrir a un centro de trabajo).
- Una reducción de los costos laborales (que se acentúa con los teletrabajadores independientes).

Para el trabajador, el teletrabajo implica:

- El trabajo en el medio casero o familiar.
- La posibilidad de trabajar sin descuidar otras obligaciones personales o familiares (por ejemplo, las labores de la madre trabajadora).
- Mayor autonomía profesional o independencia en el desempeño de las tareas.
- La aptitud de acceder a diversas colocaciones.
- Flexibilidad en el manejo del tiempo de trabajo.
- Una oportunidad de empleo en un mercado laboral donde el trabajo constituye un «bien escaso».

Para el entorno o medio ambiente, el teletrabajo significa:

- Ahorro de energía.
- La reducción de la contaminación ambiental, porque disminuye la cantidad de combustible quemado (entre otros aspectos, por la baja en el uso de los medios de transporte).
- Para el entorno social, el acceso al trabajo de personas

frecuentemente apartadas o marginadas del mundo laboral (los minusválidos, por ejemplo; y tal vez a corto plazo, los inmigrantes y reclusos).

- El desarrollo local de regiones o zonas desfavorecidas, debido a las tecnologías y servicios en estas introducidos. Consecuentemente, se producen además una reducción de la emigración y un obstáculo a la concentración urbana.

#### 4.2 DESVENTAJAS

Para la empresa, constituyen desventajas:

- El teletrabajo no está normado o, cuando existe, su regulación puede ser incompleta. Esto perjudica al empresario, quien puede no tener claro cuáles son sus atribuciones y limitaciones al respecto.
- La desconfianza o resistencia que el teletrabajo puede generar en los trabajadores y en las organizaciones sindicales.<sup>73</sup>
- La disminución de la confidencialidad de la información.
- El equipamiento de los teletrabajadores puede ser excesivamente oneroso.

Para el trabajador, son posibles inconvenientes:

- Las extensas jornadas laborales (particularmente para los teletrabajadores que carecen en casa de un ambiente idóneo para el trabajo, quienes muy probablemente padecerán continuas interrupciones y superposición de sus actividades con tareas domésticas).
- La inmovilización profesional.
- La remuneración a destajo.
- El control desmedido (gracias al desarrollo de las modernas tecnologías) del empleador respecto a las tareas del teletrabajador, que puede afectar la tranquilidad emocional de este.
- El reforzamiento de los hábitos y tendencias propios del trabajador (incluidas tanto la exagerada dedicación al trabajo como la pereza).

---

<sup>73</sup> «Los sindicatos se encuentran ante una situación que los desborda del marco tradicional al cual estaban acostumbrados y los obliga a cambiar de actitud ante la masa de trabajadores» (FERNÁNDEZ ROCHA, Sandra, *op. cit.*, p. 148).

Por tanto, es indispensable la autodisciplina del trabajador.<sup>74</sup>

- El aislamiento o la incomunicación y la falta de interacción social. Ambos aspectos, a su vez, propician el individualismo.
- La prolongada exposición a la computadora u ordenador (herramienta mayormente utilizada en el teletrabajo) puede generar enfermedades oculares.
- La desprotección social.

## 5. Algunos aspectos jurídicos

Interesa exponer ahora algunos aspectos que debieran ser considerados por el ordenamiento jurídico a propósito del teletrabajo, en beneficio de la seguridad para los actores sociales y específicamente de la protección que debe darse al trabajador.

En primer lugar, debiera admitirse que en el teletrabajo no existe una desaparición total de la subordinación sino más bien un debilitamiento de esta, «por el hecho de que el trabajador no está físicamente en el centro del trabajo».<sup>75</sup>

En segundo lugar y sobre la base de la consideración anterior, debieran precisarse las características del teletrabajo subordinado. Así, son elementos a considerar: la integración del teletrabajador con la organización y dirección de la empresa y el grado o la intensidad de la iniciativa personal del teletrabajador para el desempeño de sus tareas. Al respecto, parece indispensable atender a las peculiaridades de cada caso concreto, debido a las diversas modalidades existentes de teletrabajo. Como afirma FERNÁNDEZ ROCHA:

Ante esta amplia gama de posibilidades de teletrabajo, es muy difícil lograr una delimitación exacta entre una actividad asalariada / dependiente y una actividad autónoma / independiente. Es decir, que no toda forma de prestar el teletrabajo es susceptible de definirse como

<sup>74</sup> «En la era de la oficina virtual, para muchos empleados se ha vuelto cada vez más difícil separar o medir el tiempo que dedican al trabajo o al placer» (HELLRIEGEL, Don, SLOCUM, Jr., John W. y WOODMAN, Richard W., *Comportamiento organizacional*. México: Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., 2003, p. 198).

<sup>75</sup> RODRÍGUEZ, Francisco Antonio, *op. cit.*, p. 230. Aquí puede verse, además, el temperamento de la jurisprudencia española acerca de la existencia de contrato de trabajo en determinados supuestos de teletrabajo.

relación laboral, sino que existe teletrabajo autónomo [...] Reiteramos, el hecho (de) que el teletrabajador esté unido a la empresa por un medio telemático no implica, en todos los casos, subordinación. Hay que analizar cada caso en concreto y darle, así, su marco jurídico.<sup>76</sup>

En tercer lugar y más extendidamente, pueden citarse los siguientes aspectos indicadores de teletrabajo subordinado:<sup>77</sup> la inserción del trabajador en una organización preexistente, la planificación por el empleador del resultado productivo del trabajo en interés de la empresa, la participación del trabajador en el marco de un servicio organizado por el empleador, la ajenidad del producto y de la organización donde se inserta el trabajo, la adquisición de los frutos por el empleador desde el momento mismo de su producción a cambio de una remuneración, la remuneración abonada durante los periodos sin prestación de tareas (por ejemplo: licencias por enfermedad u otras contingencias sociales, días festivos, vacaciones), el trabajador se obliga a poner su actividad a disposición del empleador, el poder de dirección y de control del empleador, la sujeción del trabajador al poder disciplinario del empleador, las condiciones definidas y estrictas del uso del software (este solo puede ser usado en las condiciones previstas en el contrato de licencia pertinente), el costo de los medios y procedimientos de seguridad de la información y de la línea telefónica u otros medios de telecomunicación están a cargo de la empresa, el entrenamiento y la capacitación específica dada por la empresa y a su costo, la garantía de una remuneración mínima, las retenciones efectuadas por el empleador por contribuciones de la seguridad social (salud, pensiones, etcétera.) y la existencia de controles estrictos en cuanto al tiempo y las modalidades de producción en el trabajo on line.

En cuarto lugar y a falta de regulación expresa sobre el teletrabajo, las reglas aplicables «surgen de la adaptación de las normas generales o de lo pactado en contratos individuales o convenios colectivos».<sup>78</sup> De todos modos, especial referencia merece la regulación sobre el trabajo a domicilio:

---

<sup>76</sup> FERNÁNDEZ ROCHA, Sandra, *op. cit.*, p. 146.

<sup>77</sup> Sigo la relación elaborada por TOSELLI, Carlos Alberto, y ULLA, Alicia Graciela (*op. cit.*, pp. 88–89).

<sup>78</sup> RASO DELGUE, Juan, *op. cit.*, p. 278.

Es cierto que esta modalidad laboral es en muchos aspectos similar a la del trabajo a domicilio, y por lo tanto las normas reguladoras de este podrán invocarse para regular algunas cuestiones del teletrabajo, pero existen aspectos intelectuales, tecnológicos, psicológicos que alejan el teletrabajo del tradicional trabajo a domicilio.<sup>79</sup>

En quinto lugar, el teletrabajo plantea una singular cuestión acerca del derecho a la privacidad del trabajador:

Este derecho, común a todos los trabajadores, puede entrar en crisis en el teletrabajo. En efecto, esta modalidad laboral se desarrolla muchas veces en el propio hogar del trabajador y ello implica la fusión entre el trabajo y la vida privada; el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso; el lugar de trabajo y el lugar de convivencia con la familia. El poder de dirección encuentra un límite adicional en ese ámbito privado del trabajador: solo podrá ingresar con el permiso de este último y en las condiciones que el trabajador determine. Es decir que el empleador no tendrá un derecho unilateral de visitar el hogar del teletrabajador sin su consentimiento. El supervisor que ingresa en el hogar debe por demás justificar «motivos relevantes», como por ejemplo eventuales daños que la prestación del trabajo esté causando a terceros.<sup>80</sup>

En sexto lugar, importan las condiciones de trabajo y los beneficios sociales.

Sobre las condiciones de trabajo:

- Es difícil regularlas, por cuanto los trabajadores desarrollan sus labores fuera de las instalaciones del centro de trabajo.
- En la mayoría de casos, las normas de prevención de riesgos «basan su aplicación en la existencia de un control directo por parte del empleador, de los principales factores de riesgo, entre ellos, el propio lugar de trabajo, hecho que no podrá coordinarse en este tipo de contratación a distancia».<sup>81</sup> Sin embargo, debiera establecerse que los teletrabajadores se beneficien de los mismos derechos garantizados por la legislación y los convenios colectivos

<sup>79</sup> Loc. cit.

<sup>80</sup> *Ibidem*, p. 279.

<sup>81</sup> JIMÉNEZ, Carlos, El contrato de trabajo a distancia en el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo. En: Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, p. 492.

aplicables a los trabajadores que se desempeñan físicamente en las instalaciones de la empresa. Ahora bien, tomando en cuenta las peculiaridades del teletrabajo pueden requerirse acuerdos específicos complementarios (individuales o colectivos).<sup>82</sup>

Sobre los beneficios sociales, ¿se justifica algún trato diferenciado respecto a su pago, entre trabajadores y teletrabajadores? Al parecer, un tal tratamiento se justificaría «en tanto el trabajador presta sus servicios sin supervisión directa e inmediata del empleador, solo a través de medios informáticos o de telecomunicaciones, pudiendo efectuar los mismos incluso en su domicilio o en el lugar que el mismo decida».<sup>83</sup>

Por último, interesa la seguridad social. Al respecto, afirmamos con Raso Delgue: «El principal problema del teletrabajador y la seguridad social, es que este en muchas situaciones permanece oculto, «escondido» detrás de su máquina y no se identifica frente a los organismos provisionales ni como dependiente ni como autónomo. Favorece esta situación el hecho de que muchos teletrabajadores sean jóvenes (es decir, sin una preocupación inmediata sobre su seguridad futura) o mujeres que trabajan en casa (que consideran al teletrabajo como un plus económico, sin tener real conciencia de su condición laboral). La evasión de las contribuciones de seguridad social en muchos casos es favorecida por el mismo trabajador para «abaratarse» su trabajo, creando un evidente efecto *dumping* en el teletrabajo. La incertidumbre sobre su real posición (subordinado / independiente) con relación al empresario que le encarga el trabajo contribuye al desinterés del teletrabajador con respecto a la seguridad social».<sup>84</sup> Además, los problemas de la seguridad social en el teletrabajo pueden implicar asimismo una discriminación importante «porque la mayoría de los teletrabajadores a domicilio son mujeres y por lo tanto la falta de cobertura significa la ausencia para estas de la tutela provisional».<sup>85</sup> Debe advertirse, sin embargo, que el teletrabajador subordinado debe ser considerado un trabajador de la empresa para todo

---

<sup>82</sup> *Ibidem*, p. 493.

<sup>83</sup> Loc. cit.

<sup>84</sup> RASO DELGUE, Juan, *op. cit.*, p. 284.

<sup>85</sup> Loc. cit.



efecto. En consecuencia, debe aportar a la seguridad social tal cual aportan los demás trabajadores dependientes.<sup>86</sup>

## 6. Conclusiones

Para concluir, sintetizamos nuestra exposición:

1. Existen diversos términos para referir el trabajo efectuado por una persona a distancia y por medio de las telecomunicaciones. En castellano, parece haberse impuesto la voz teletrabajo.
2. La noción de teletrabajo es sumamente amplia y absorbe cualesquiera definiciones al respecto.
3. La existencia de tan diversas definiciones es uno de los principales motivos por los cuales se desconoce el número de teletrabajadores habidos en el mundo o en un país determinado.
4. En cualquier circunstancia, el teletrabajo admite, al menos, una doble entrada: por una parte, según el tipo de trabajo prestado (por cuenta propia o por cuenta ajena, autónomo o subordinado) por el teletrabajador; y por otra parte, según la clase de tecnología requerida (la telemática, las telecomunicaciones o la informática).
5. En el ámbito del Derecho del Trabajo, consideramos que el teletrabajo es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación.
6. Existen diferentes modalidades para la realización del teletrabajo. En cualquier caso, la elección de la modalidad de trabajo a adoptar dependerá de diversos factores. Entre otros, del tipo de trabajo y su duración, de la cantidad de trabajadores, de la forma de gestión, del tamaño y la disponibilidad económica de la empresa y del equipamiento necesario. Particularmente, importan el enlace entre el empleador y el trabajador y el lugar de la prestación.

---

<sup>86</sup> Sobre el seguro de salud concretamente, Carlos Jiménez anota: «Es necesario prever algún tipo de seguro a favor del trabajador que preste servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo a distancia. No es razonable que el trabajador con contrato de trabajo a domicilio si esté asegurado al seguro de salud, cuando ambas modalidades de trabajo se realizan fuera de las instalaciones de la empresa» (JIMÉNEZ, Carlos, *op. cit.*, p. 496).

7. El teletrabajo ofrece ventajas para la empresa, el trabajador y el entorno o medio ambiente. Ello no obstante, a tales ventajas se oponen a su vez desventajas o inconvenientes para la empresa y el trabajador.
8. En beneficio de la seguridad para los actores sociales y específicamente de la protección del trabajador, el ordenamiento jurídico debiera considerar: el debilitamiento (pero no la desaparición total) de la subordinación, las características del teletrabajo subordinado (la integración del teletrabajador con la organización y dirección de la empresa y el grado o la intensidad de la iniciativa personal del teletrabajador para el desempeño de sus tareas), los muy diversos aspectos indicadores de teletrabajo subordinado (la inserción del trabajador en una organización preexistente, la planificación por el empleador del resultado productivo del trabajo en interés de la empresa, etcétera.), el derecho a la privacidad del trabajador, las condiciones de trabajo, los beneficios sociales y la seguridad social. A falta de regulación expresa sobre el teletrabajo, las reglas aplicables aparecen de la adecuación de las normas generales o de lo acordado en contratos individuales o convenios colectivos.
9. El teletrabajador subordinado debe ser considerado un trabajador de la empresa para todo efecto.