

---

# El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores

César Alfredo Puntriano Rosas<sup>(\*)</sup>

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú

*"(...)De la misma manera en que hay que calificar a los trabajadores hay que ayudarlos para que constituyan una competencia sobre los problemas de organización, de tecnología etcétera. Para decirlo en pocas palabras, no puede existir verdadera modernización sin modernización social. Creo que nuestra tarea como intelectuales es lograr hacer penetrar esta idea (...)”<sup>(1)</sup>.*

## 1. Introducción

El Derecho del Trabajo, se basa en un conjunto de principios rectores y normas positivas que buscan proteger a una de las partes de la relación laboral, el trabajador, para alcanzar una igualdad sustantiva con su empleador. De los referidos principios podemos resaltar al Principio Protector, que en palabras de Plá<sup>(2)</sup>, “se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”.

Para que la prestación personal remunerada se sitúe bajo la égida del Derecho del Trabajo es necesario que dicha prestación sea de tipo laboral, es decir que se encuentre presente el elemento de la subordinación.

Anteriormente, era relativamente sencillo identificar cuándo nos encontrábamos frente a una relación de trabajo, aplicando los criterios de subordinación jurídica, económica y técnica. En cambio, en la actualidad, con el advenimiento de innovaciones tecnológicas y el trastocamiento de los paradigmas clásicos de empresa industrial con trabajadores que

operaban en una planta bajo el control directo y permanente del empleador, dicha labor diferenciadora, esencial, para determinar la aplicación de las normas protectoras, se ha hecho más difícil.

El teletrabajo, dentro de las nuevas modalidades de empleo, no escapa a dicha dificultad, aunque, tal y como lo expondremos en el punto 2.1 del presente ensayo, nos inclinamos por considerar al teletrabajo como trabajo dependiente y no autónomo por lo que le son aplicables los derechos tanto individuales como colectivos que corresponden a cualquier trabajador.

El teletrabajo es un fenómeno caracterizado porque el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, lo cual supone un cambio en la organización de la unidad empresarial, utilizando de manera esencial medios telemáticos sin los cuales no nos encontraríamos ante el teletrabajo. Esta manera de prestar servicios dependientes se encuentra ampliamente difundida en diversas partes del mundo como Europa, América del Norte y algunos países de América del Sur.

En el presente ensayo presentaremos algunas nociones sobre el teletrabajo, echaremos un vistazo al ejercicio de los derechos colectivos de los

(\*) Agradezco los valiosos comentarios del Dr. Alfonso de los Heros Pérez Albela al presente ensayo.

(1) Tomado de: CORIAT, Benjamín. *Los desafíos de la competitividad*. Buenos Aires: EUDEBA, 1998.

(2) PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. 2da. edición. Buenos Aires: De Palma, 1978. p. 23.

teletrabajadores y finalmente esbozaremos algunas conclusiones y sugerencias al respecto.

## 2. Noción de teletrabajo

En este capítulo inicial pretendemos acercarnos a lo que la doctrina entiende por teletrabajo. Primeramente expondremos nuestra posición respecto al carácter laboral de la relación de teletrabajo. En segundo lugar detallaremos las múltiples definiciones con que se nombra al teletrabajo para luego ensayar una definición propia. Posteriormente enumeraremos sus rasgos característicos así como las maneras en que puede ser prestado. Finalmente fijaremos las ventajas y desventajas derivadas del teletrabajo.

### 2.1 La relación de teletrabajo y su inclusión dentro del campo de acción del derecho laboral

El teletrabajo, como forma organizativa de las relaciones laborales inscrita en el marco de la “descentralización productiva” y “exteriorización de la fuerza de trabajo”, cuyo rasgo diferenciador radica básicamente en el empleo de las nuevas tecnologías de la información, no se encuentra exento de cuestionamientos a su carácter subordinado, rasgo que de desconocerse, lo excluiría de la égida protectora del Derecho del Trabajo.

Siguiendo la línea de lo expresado por Sanguinetti<sup>(3)</sup>, para algunos autores, la irrupción de los fenómenos descentralistas basados en las nuevas tecnologías de la información, marcaría el declive de la concepción tradicional de la figura de la subordinación o dependencia, la misma que se relaciona íntimamente con nociones de uniformidad y continuidad en el empleo de la fuerza de trabajo y la autocracia y jerarquía en el ejercicio de los poderes del empresario. Nos encontramos ante una prestación de servicios flexible que escapa a los rígidos modelos del pasado.

Asimismo, como también lo sostiene el citado autor<sup>(4)</sup>, las nuevas formas de empleo, entre ellas el teletrabajo, cuestionan la aptitud de algunos indicios

frecuentemente empleados para determinar la presencia de la subordinación (como el cumplimiento de un horario de trabajo, la asistencia a un centro de trabajo de acuerdo a lo determinado por el empleador, la dirección y control constantes, entre otros) y no la capacidad de los referidos indicios para operar como calificadores de la naturaleza, en este caso, de la relación de teletrabajo.

En todo caso, se deberá recurrir a una aplicación flexible y no reduccionista de aquellos indicios o rasgos sintomáticos de la presencia de una relación de trabajo a fin de hacerlos extensivos al también flexible fenómeno del teletrabajo. En otras palabras, el reto que plantea el teletrabajo, como nueva forma de empleo es el de llevar a cabo una adecuada recomposición del sistema indiciario basada en una atenta observación de la manera como comparece en la realidad (...)”<sup>(5)</sup>.

En tal sentido, realizando la referida aplicación flexible, el Tribunal Supremo español ha señalado que es indiferente que no se establezca un horario concreto o que exista exclusividad en la prestación del teletrabajador, puesto que, “no solo el seguimiento de unas determinadas directrices uniformadoras en la relación del trabajo encomendado sino, también y fundamentalmente el ulterior control de dicho trabajo, la prestación del mismo, siempre, a través de la empresa recurrente, la penalización en el retraso de su conclusión y la asignación de zonas geográficas para su desarrollo constituyen datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa (...) todo lo que pone de relieve una innegable situación de dependencia propia del contrato de trabajo”<sup>(6)</sup>.

Entonces, aplicando de manera flexible y realista los indicios de laboralidad propios del Derecho del Trabajo, es factible hacer extensiva su protección al fenómeno del teletrabajo, tal y como lo esbozaremos seguidamente, mediante la aplicación de los referidos indicios, siguiendo un ilustrativo análisis que efectúa Sanguinetti<sup>(7)</sup>:

a) Atender a la modalidad de inserción del teletrabajo en el sistema informático y telemático de la

(3) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos*. Lima. Ara, 1997. p. 60.

(4) *Op. cit.*; p. 62.

(5) PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *El trabajo subordinado como tipo contractual*. En: *Documentación laboral*. Número 39. 1993, citado por: SANGUINETI. *Op. cit.*

(6) Sentencia del Tribunal Supremo Español de 22 de abril de 1996. Citado por: FERNANDEZ ORRICO, Franciso Javier. *El uso del teletrabajo como relación laboral*. Comunicación a la Ponencia Telemática III, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999.

(7) SANGUINETI. *Op. cit.*; p. 64. No debemos omitir que el citado autor afirma que para la reconstrucción del sistema de indicios se ha seguido la sistematización de PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Valencia: Tirant lo blanch, 1990; y también PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. *El trabajo subordinado...*; p. 45.

empresa, es decir si existe un canal de comunicación directo con el ordenador de la empresa (*on line*) o si el almacenamiento de la información se produce a través de disquetes (*off line*). En ambos casos, se puede extender el rasgo de dirección empresarial, en el primero mediante la impartición de instrucciones en tiempo real y en el segundo instruyendo al teletrabajador inicialmente y mediante un control posterior de la actividad. Asimismo, en lo concerniente al horario, en el primer supuesto el teletrabajador puede permanecer en línea durante su jornada ordinaria de trabajo y en el segundo su jornada se contabilizará en función al tiempo que le demande su prestación.

b) Atender a las características del programa que encausa la prestación, es decir si permite la impartición de instrucciones y su cumplimiento. En relación a este punto, respecto a las modalidades de teletrabajo a las que haremos mención en el punto 2.3 del presente ensayo consideramos factible que el empresario imparta directivas respecto a las labores del teletrabajador e inclusive supervise el cumplimiento de las mismas.

Atender al grado de dependencia tecnológica, es decir, si el teletrabajador carece de *know how* propio o ha creado de manera autónoma el *software o hardware* que utiliza.

En la misma línea opina Fernández Orrico<sup>(8)</sup>, al manifestar que “en la actividad realizada a través del teletrabajo tal subordinación se manifiesta cuando el empresario se reserva la elección así como la sustitución del *software* que se aplique, de modo que el teletrabajador se encuentra vinculado a las directrices que el empresario incorpora al programa”.

En efecto, el hecho que la empresa le proporcione el *software* al teletrabajador es un indicio de laboralidad, ya que ello evidencia el poder de dirección empresarial respecto a un aspecto de la realización de la prestación de servicios por parte del teletrabajador. Sin embargo, puede darse la posibilidad que las partes hubieran convenido que el trabajador utilice su propio software, y que el control posterior a la prestación por parte del empresario se centre en el resultado final que obtenga el teletrabajador.

c) Atender al nivel de conexión funcional y económica respecto al ciclo productivo de la empresa,

es decir, si la prestación del teletrabajador se integra en el ciclo productivo empresarial para cuya determinación es relevante analizar la continuidad jurídica de la prestación, la exclusividad de la prestación, la ajenidad de los riesgos empresariales.

Respecto a este último punto conviene citar nuevamente a Fernández Orrico<sup>(9)</sup> para quien es un elemento esencial que la actividad del teletrabajador sea necesaria para alcanzar el fin de la empresa.

Este punto es por demás evidente, ya que de no existir una integración funcional y económica<sup>(10)</sup> respecto a los objetivos empresariales, y quizás siendo más relevante en lo que atañe al presente estudio la integración funcional, no estaríamos frente a una relación de carácter laboral sino únicamente autónoma, ya que en esta última el elemento económico también se encuentra presente.

Para concluir este punto, nos parece relevante señalar que los indicios de laboralidad, cuya constatación en la relación de teletrabajo nos permitirá hacerle participe de la protección que otorga el Derecho del Trabajo a la parte débil de la relación laboral (el trabajador), deberán ser empleados no solo de manera flexible sino también de manera realista, es decir, atendiendo a las circunstancias del caso concreto y de la nueva forma de empleo que se nos presenta, dejando de lado cualquier tipo de rigidez en la aplicación de los mismos, que nos lleve a identificarlos únicamente en el marco del trabajo típicamente industrial o fordista, actualmente en fase de declive.

## 2.2. Definición de teletrabajo y notas características

### 2.2.1. Definición

La doctrina no es unánime al definir al teletrabajo, y transcurridos más de veinte años desde su aparición todavía no existe una definición unánime y ni siquiera una denominación común. La diversidad de definiciones también se debe a que el teletrabajo es abordado desde diversos enfoques, como el económico, el sociológico o el jurídico, por lo que sería utópico el catalogar a una definición como totalizadora.

Jack Nilles, pionero en la utilización del término teletrabajo, lo definió como “cualquier forma de

(8) FERNANDEZ ORRICO. *Op. cit.*; p. 988.

(9) *Ibid.*

(10) Respecto a la dependencia económica como rasgo de laboralidad, existe un sector de la doctrina nacional que aboga por considerar a la dependencia económica como el factor preponderante en la calificación de una prestación de servicios como relación de trabajo, esto en razón de la desaparición en la práctica del criterio “dependencia técnica” como elemento delimitador de la vinculación de carácter laboral. Al respecto véase: DE LOS HEROS PÉREZ ALBELA, Alfonso. *El derecho de trabajo ante nuevas realidades*. Publicado en el Diario Oficial *El Peruano*, 11 de febrero de 2003, páginas 18 y 19.

sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” o más gráficamente, como “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar de enviar el trabajador al trabajo”<sup>(11)</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al teletrabajo como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”<sup>(12)</sup>.

El grupo de expertos de la Comisión Europea y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo definió al teletrabajo como “cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”<sup>(13)</sup>.

La Asociación Catalana de Teletrabajo, lo define como “una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede utilizarse 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 teletrabajador y la empresa (...)”<sup>(14)</sup>

Gaeta, conceptualiza al teletrabajo como “la prestación de quien trabaje, con un videoterminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación va dirigida”<sup>(15)</sup>. Otro laboralista español, Florez, señala que el teletrabajo sería “la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador, y cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos”<sup>(16)</sup>. Por su parte Ortiz Chaparro, afirma que “teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”<sup>(17)</sup>. Rodríguez lo define como la “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>(18)</sup>. Finalmente, para Thibault es “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de técnicas informáticas y/o de telecomunicación”<sup>(19)</sup>.

Sin pretender ser totalizadores respecto a la concepción del teletrabajo, desde un enfoque netamente jurídico, para nosotros, el teletrabajo supondría un rompimiento con los tradicionales paradigmas fordistas del concepto de empresa y relación de trabajo, el mismo que se manifestaría mediante la prestación de servicios por parte del trabajador desde cualquier lugar fuera de la empresa (en su casa, en centros de teletrabajo o de manera itinerante) utilizando las nuevas tecnologías de la información, ya sea para efectos de la recepción de instrucciones, la comunicación con su empleador o la

(11) NILLES, Jack. *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*. California: Jala International, 1973, citado por: THIBAUT ARANDA, Javier. *El Teletrabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2000. p. 24

(12) OIT. *Revista de la Organización Internacional del Trabajo*. Número 14. Diciembre 1995. p. 10.

(13) BANPLAIN, R. *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union*. Lovaina: European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, 1984. pp. 5 y ss. Citado por: THIBAUT ARANDA. *Op. cit.*

(14) Definición tomada de <http://www.telecat.net>.

(15) GAETA, L. *Il telelavoro: lege e contrataciones*. En: *Giornale di Diritto del Lavoro e di relazioni industriali*. Número 68. Abril de 1995. p. 550, citado por: THIBAUT ARANDA. *Op. cit.*

(16) FLOREZ, L MARTÍN. *Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo*. En: *REDT*. Número 71. 1995. p. 413, citado por: THIBAUT ARANDA. *Op. cit.*

(17) ORTIZ CHAPARRO, F. *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madrid: McGraw&Hill, 1995. p. 38, citado por: RODRIGUEZ, Francisco Antonio. *El teletrabajo en España ¿Trabajo subordinado o autónomo?* Ponencia Libre del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, llevado a cabo en Lima, del 16 al 19 de setiembre de 2001.

(18) RODRÍGUEZ. *Op. cit.*

(19) THIBAUT ARANDA. *Op. cit.*; p. 32.

entrega de resultados o inclusive para el propio ejercicio de sus derechos laborales.

### 2.2.2. Notas características

Como lo indicamos en el punto precedente, tratándose del teletrabajo, se hace muy complicado encontrar una definición que se adapte a este fenómeno que posee implicancias jurídicas, sociales, económicas, etcétera, sin embargo hemos tratado de citar aquellas que nos parecieran más ilustrativas. En todo caso, siguiendo a quienes señalan que cuando una institución es difícil de definir, para efectos de una mejor comprensión del teletrabajo, explicaremos unos rasgos o notas características del mismo, extraídos a partir de las definiciones enunciadas anteriormente.

Los referidos rasgos que caracterizan al teletrabajo son: (i) la localización; (ii) La utilización de tecnologías de la información; y, (iii) La organización del trabajo.

a) La localización: Gala aborda esta nota característica del teletrabajo, señalando que implica que la actividad laboral se desarrolla en un espacio físico que se encuentra fuera de la empresa<sup>(20)</sup>. Thibault citando a Breton, señala que el “teletrabajo es trabajo realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado, esto es, a distancia del empleador o cliente a quien va destinado, de manera que quien contrata el trabajo no puede vigilar físicamente la ejecución del mismo”<sup>(21)</sup>.

En efecto, la localización es un elemento caracterizador del teletrabajo, puesto que este implica que el teletrabajador preste sus servicios desde fuera del local de la empresa, ya sea desde su domicilio o cabina pública donde tenga acceso a las tecnologías de la información, como una PC, un módem, un fax, una video cámara, mediante las cuales realice su actividad profesional. Cabe añadir que, para que un teletrabajador sea considerado como tal, no es necesario que preste sus servicios fuera de la empresa permanentemente, pudiendo realizarse de manera alterna en los locales de la empresa.

b) Uso de nuevas tecnologías de información: Coincidimos con Thibault, cuando manifiesta que “el

teletrabajo (...) es trabajo a distancia haciendo un uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación (teléfono, fax, correo electrónico, redes de área local, videoconferencia)”<sup>(22)</sup>.

Se aprecia, la trascendencia que deben tener las herramientas técnicas de la informática y las telecomunicaciones para que el teletrabajador puede ejercer de manera efectiva su actividad laboral. No estamos ante el supuesto de un trabajador que utiliza un beeper, teléfono celular o radio para comunicarse con su empleador, sino que el mecanismo esencial para que el teletrabajador preste su servicio es a través del soporte informático. Es el elemento informático una condición necesaria para el teletrabajo.

Cabe señalar que el uso de nuevas tecnologías es una nota esencial del teletrabajo que lo hace diferir del trabajo a domicilio tradicional. En efecto si bien ambos comparten la característica de ser trabajo a distancia, ya que el teletrabajo es siempre a distancia<sup>(23)</sup>, este fenómeno consiste “fundamentalmente en recibir, tratar y enviar informaciones, inmateriales por naturaleza, lo que le distingue del trabajo a domicilio tradicional basado en el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles”<sup>(24)</sup>. Citando un ejemplo de Thibault<sup>(25)</sup>, el traductor no teletrabaja al desarrollar su actividad de manera tradicional y enviando el resultado por correo a su empleador. En cambio, si recibe el texto a traducir en su terminal portátil, utiliza el correo electrónico para comunicarse con la empresa, recibe instrucciones a través del módem y transmite la traducción por vía telemática, sí podría considerarse que está teletrabajando.

c) Organización del trabajo: Gala señala que como consecuencia de que el teletrabajo se desempeñe fuera del local de la empresa y que el teletrabajador emplee nuevas tecnologías de información, es necesario que se produzca un cambio en la organización y realización del trabajo<sup>(26)</sup>. Thibault, por su parte, afirma que, “el teletrabajo es una forma de organización y realización del trabajo distinta (...). La utilización de los instrumentos de teletrabajo tiene un efecto descentralizador que permite la externalización de una

(20) GALA DURAN, Carolina. *Teletrabajo y sistema de seguridad social*. En: *Revista Relaciones Laborales*. Número 15/16. Año XVII. Madrid: La Ley, Agosto 2001. p. 118.

(21) BRETON, T. *Le télétravail en France: Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques*. Paris : Documentation Française, 1994. p. 70, citado por THIBAUT. *Op. cit.*; p. 26.

(22) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 27.

(23) Es útil mencionar que entre el teletrabajo y el trabajo a distancia existe una relación de especie-genero, ya que el trabajo a distancia comprende otras relaciones laborales como el trabajo a domicilio, los comisionistas etcétera.

(24) BRAUN, G. *Le télétravail*. En: *Droit Social*. Número 7-8. 1981. p. 570, citado por: THIBAUT. *Op. cit.*; p. 27.

(25) THIBAUT. *Op. cit.*

(26) GALA. *Op. cit.*

actividad que habitualmente se ejecutaba en la empresa (...)»<sup>(27)</sup>. En efecto, la actividad laboral ejecutada por el teletrabajador necesita de una organización que difiera totalmente del trabajo tradicional, desde las herramientas informáticas de que se sirve el teletrabajador, hasta sus relaciones con sus compañeros de trabajo y por supuesto con su empleador. Para algunos autores, por ejemplo, se diluye el poder de dirección del empleador<sup>(28)</sup> y para otros se presenta una disminución en las concentraciones industriales, lo cual puede traer consigo un debilitamiento del movimiento sindical que normalmente encuentra allí su hábitat natural<sup>(29)</sup>.

Como vemos, estos cambios fácticos en la estructura de las relaciones laborales producidas por la implementación del teletrabajo deben traer como consecuencia una modificación en la estructura organizativa, que incluya, tanto a los sujetos individuales (teletrabajador, empleador) como a los sujetos colectivos (organizaciones sindicales, organizaciones patronales) a fin de que esta forma de prestar servicios tenga resultados altamente productivos.

Es importante destacar que existen opiniones que denominan al teletrabajo como e- trabajo, definiéndolo como “el modo de realizar la actividad laboral utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)”<sup>(30)</sup>. Adicionalmente señalan que “el concepto de teletrabajo no es simplemente trabajar a distancia, sino algo más profundo que incluye el hecho de trasladar las mentes, no los cuerpos, creándose un espacio tácito de trabajo (una oficina virtual) donde pueden coexistir todos los componentes, virtualmente reunidos (miembros de un equipo, clientes, proveedores, etcétera), que permite la aparición de

nuevas relaciones (trabajo en red), posibilidad que facilita la configuración de organizaciones distribuidas”<sup>(31)</sup>.

Si bien esta definición no limita el contenido del teletrabajo solo a su localización, esto es, que se efectúe fuera de las instalaciones de la empresa ya sea total o parcialmente, poniendo el acento en el uso de las nuevas tecnologías de la información, consideramos que para que nos encontremos frente a dicho fenómeno, es necesaria la presencia concurrente de las tres notas características antes citadas, no bastando el empleo de las TICs. Coincidimos con Thibault, cuando, respecto a las notas características del teletrabajo, afirma que, “Estos requisitos obviamente son interdependientes entre sí, de tal modo que deben darse simultáneamente para que en rigor pueda hablarse de teletrabajo, pues el trabajo a distancia es tan viejo como el Derecho del trabajo y el trabajo con nuevas tecnologías de la información y de la comunicación no es, por supuesto, privativo del teletrabajo”<sup>(32)</sup>.

### 2.3. Tipología del teletrabajo

Luego de haber glosado definiciones sobre el teletrabajo y haber esbozado una propia, haber desarrollado las notas características o sintomáticas del teletrabajo, en este tercer punto utilizaremos tres criterios para ensayar una clasificación del teletrabajo<sup>(33)</sup>: (i) el criterio locativo; (ii) el criterio comunicativo; y, (iii) el criterio organizativo.

a) Criterio locativo. Dentro de este criterio podemos encontrar los siguientes tipos de teletrabajo:

a.1) Teletrabajo a domicilio (“*electronic home work*”). Se refiere a aquel ejecutado en el propio domicilio del teletrabajador. Según lo sugiere Thibault<sup>(34)</sup>, por ser esta la forma más genuina de

(27) THIBAULT. *Op. cit.*; p. 30

(28) TOSELLI, Carlos y Alicia ULLA. *La cuestión del teletrabajo*. Ponencia Libre del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, llevado a cabo en Lima, del 16 al 19 de setiembre de 2001.

(29) THIBAULT. *Op. cit.*; p. 237

(30) Tomado de: ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE TELETRABAJO. *Situación y Problemática Global del Teletrabajo. El e-trabajo: propuestas de solución*. En: <http://www.aet-es.org>. p. 41.

(31) ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. *Teletrabajo*. Ponencia Telemática III. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Zaragoza: 28 y 29 de mayo de 1999. p. 3, citado por: THIBAULT. *Op. cit.*; p. 26

(32) Para ensayar la clasificación del teletrabajo hemos extraído las ideas de THIBAULT. *Op. cit.*; pp. 32-39; GALA. *Op. cit.*; pp. 120-122; SERRANO OLIVARES, Raquel. *Jurisdicción competente y ley aplicable al teletrabajo internacional*. En: *Revista Relaciones Laborales*. Año XVII. Número 23. Madrid: La Ley, diciembre de 2001. pp. 110 y 111.

Asimismo, debemos advertir al lector que los criterios que tomamos para clasificar al teletrabajo guardan estrecha relación con sus rasgos sintomáticos por cuanto una vez determinado cuándo nos encontramos ante el teletrabajo, es a partir de dichos rasgos que podemos ir un paso más allá, ensayando alguna clasificación del mismo.

(33) THIBAULT. *Op. cit.*; p. 34

(34) GALA. *Op. cit.*; p. 120.

teletrabajo puede llegar a confundirse con el trabajo a domicilio siendo por ello necesario distinguir varias sub especies, como los teletrabajadores que realizan toda su prestación en su domicilio y para un solo empresario (*full time home-based teleworking for a single employer*) de los que prestan servicios a domicilio para varios empresarios, así como teletrabajadores que desarrollan en el domicilio solo parte de su trabajo respecto de los que realizan la entera prestación en su domicilio (*part-time homebased teleworking* o telependularismo).

Gala<sup>(35)</sup> nos ofrece un ilustrativo ejemplo del teletrabajo a domicilio, dirigido a un colectivo al que se le presentan dificultades para su inserción en el ámbito laboral, los minusválidos. La autora nos señala el caso de empresas dedicadas a la realización de encuestas telefónicas, utilizando una particular organización de trabajo, la cual consiste en vez de descentralizar las encuestas en una sede, los teletrabajadores, desde su domicilio, se reparten por todas las capitales de provincia, realizando llamadas locales, para lo cual emplean un software avanzado.

a.2) Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros. Se trata de centros que ponen a disposición de los usuarios, los medios e infraestructuras necesarios para el teletrabajo, tales como equipos informáticos, teléfonos, fax, fotocopiadoras, despachos, salas de reuniones etcétera. Como señala Thibault<sup>(36)</sup>, el teletrabajador se desplaza hacia un centro específicamente diseñado para el teletrabajo, los cuales suelen ubicarse en la periferia de grandes ciudades o bien en zonas rurales”. Las razones son básicamente dos: de una parte, compartir el gasto y el uso de los complejos sistemas técnicos e informáticos entre los sujetos que promueven la iniciativa (pequeñas empresas administraciones locales, etcétera), de otra, crear un espacio comunicativo de trabajo que proporcione servicios paralelos como salas de reuniones o conferencias, actividades de recreo e incluso guardería<sup>(37)</sup>.

Gala<sup>(38)</sup> presenta un ejemplo de telecentro mencionando al de Gordexola (Vizcaya, España), de

titularidad municipal, situado en la zona rural. Los objetivos de dicho telecentro son: (i) difusión del teletrabajo y de las nuevas tecnologías en el ámbito rural, pretendiendo acercar a las comunidades rurales a los beneficios de las nuevas tecnologías; (ii) formación, que se dirige a la preparación de pequeñas y medianas empresas para usar la telemática en sus actividades cotidianas; (iii) el apoyo a proyectos de teletrabajo mediante la puesta a disposición de los teletrabajadores de módulos donde pueden desarrollar su actividad; y, (iv) servicios informáticos a empresas. En lo que se refiere a la estructura del citado telecentro, en la zona baja se encuentran la biblioteca y la audioteca (dedicada a actividades culturales, con varios ordenadores de acceso libre conectados a internet), en el primer nivel se encuentra el ordenador central, los servicios comunes como fax, escáner, impresora, fotocopiadora etcétera, los módulos de teletrabajo, el salón de informática. En el segundo nivel se localiza la sala de reuniones y videoconferencias.

Una modalidad de telecentro es el centro satélite, el cual consiste en una unidad separada del seno de la empresa, geográficamente apartada de su sede principal, pero que mantiene una constante comunicación electrónica con esta, en el cual se encuentran uno o varios departamentos de la empresa<sup>(39)</sup>.

Estos satélites son una opción intermedia entre el domicilio del teletrabajador y su oficina tradicional, favoreciéndose la “suburbanización” y la descentralización productiva, conservando las ventajas del “trabajo en compañía”, ya que desde la perspectiva de la gestión es mas fácil la organización y supervisión de un número reducido de teletrabajadores en uno de estos centros que a dichos teletrabajadores dispersos en sus domicilios<sup>(40)</sup>.

a.3) Teletrabajo móvil, itinerante o nómada (*mobile teleworking* o *teleworking on the road*). Esta modalidad se presenta cuando el puesto de trabajo no se sitúa en un lugar determinado, sino que el teletrabajador dispone de un equipo telemático portátil que le brinda la posibilidad de desempeñar su actividad

(35) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 34

(36) JUDKINS, P y D. DREW. *Networking in Organisations. The Rank Xerox Experiment*. Judkins Gower, 1985. pp. 48-54.

(37) GALA. *Op. cit.*; p. 121. Mayor información sobre este telecentro puede encontrarse en <http://www.gordexola.net>

(38) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 36

(39) FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. y S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO. *Utilización y control de datos laborales automatizados*. Madrid: Agencia de Protección de Datos, 1997. p. 58, citado por THIBAUT. *Op. cit.*

(40) GALA. *Op. cit.*; p. 121. Para una mayor información al respecto puede consultarse la dirección [http://www. Galileo.it/crypto/teletrabajo/empresa-y-teletrabajo.htm](http://www.Galileo.it/crypto/teletrabajo/empresa-y-teletrabajo.htm).

en cualquier ubicación, como un auto, un cuarto de hotel, etcétera, convirtiéndolo en su lugar de trabajo. Gala<sup>(41)</sup> nos ilustra con ejemplos de este tipo de teletrabajadores, como el caso de las empresas IBM España y MAPFRE Vida. En la primera, los teletrabajadores nómadas brindan sus servicios como consultores, técnicos de mantenimiento y de sistemas, analistas; aunque parte de sus jornadas la desarrollan en sus domicilios, la mayor parte del trabajo es realizado en la calle o en el domicilio particular o social de los clientes, encontrándose interconectados con su centro de trabajo y entre ellos a través de redes informáticas y de internet. En el caso de MAPFRE Vida son 500 asesores que realizan la mayor parte de su trabajo en la calle, teniendo la posibilidad de emitir proyectos a sus clientes e inclusive pólizas en tiempo real, por lo que no es un requisito de validez de la póliza ni que el cliente ni el asesor acudan a las oficinas de la empresa.

Thibault<sup>(42)</sup>, por su parte, propone una subclasificación dentro de esta modalidad de teletrabajo, por un lado el teletrabajo “externo”, y por otro, el teletrabajo “alternativo”, según el trabajador compagine su prestación con la presencia en el centro de trabajo o incluso un telecentro con una frecuencia determinada, o al teletrabajador no se le haya asignado ningún espacio físico en la empresa.

b) Criterio comunicativo. Dentro de este criterio encontramos los siguientes tipos de teletrabajo:

b.1) Teletrabajo *off line* o desconectado. Este tipo de teletrabajo se da cuando no existe conexión telemática entre el teletrabajador y la empresa, es decir, “el teletrabajador, tras recibir unas instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la computadora de la empresa, a la que solo después hace llegar los datos. El teletrabajador recibe o envía por transporte convencional, correo o mensajería, las especificaciones del trabajo o el resultado del mismo”<sup>(43)</sup>. Por ejemplo, el teletrabajador, luego de recibir instrucciones de su empleador, remite el resultado de su trabajo mediante disquetes, Cd-Rom, etcétera.

b.2) Teletrabajo *on line* o conectado. El trabajo se lleva a cabo mediante conexión telemática, las ordenes, el desarrollo y el producto final se reciben a través de las redes de telecomunicaciones. Es importante precisar

que este tipo de teletrabajo no significa que el trabajador se encuentre conectado durante todo el tiempo, ya que el trabajador intercambia la información mediante archivos a efectos de que los tiempos de conexión se limiten al envío de información<sup>(44)</sup>.

La comunicación que realiza el teletrabajador con la empresa puede ser tanto unidireccional (*one way line*), como bidireccional (*two way line*). En el primer supuesto, el teletrabajador desarrolla su prestación a través de un equipo informático que se encuentra conectado al ordenador de la empresa, al que transmite información, sin existir la posibilidad de que la empresa lo controle directamente; mientras que en el segundo caso, la conexión del teletrabajador con la empresa permite un diálogo interactivo, siendo posible que la empresa envíe directrices y a su vez controle al teletrabajador en tiempo real.

c) Criterio organizativo<sup>(45)</sup>. De acuerdo a la forma de organización del trabajo, la cual es determinada por la situación, la dedicación y la relación contractual del trabajador, encontramos los siguientes tipos de teletrabajo:

c.1) Teletrabajo individual, colectivo o cooperativo. En los dos primeros casos, el teletrabajo es prestado de manera grupal o con compañeros, compartiéndose el espacio pero no necesariamente el trabajo. En el tercer tipo, diferentes profesionales que pertenecen a diferentes empresas u organismos que trabajan en el mismo proyecto utilizan los medios informáticos para intercambiar y realizar la transmisión de información, etcétera.

c.2) Teletrabajo a tiempo completo, en el cual no hay presencia en la empresa pues todo el trabajo es realizado a distancia, y teletrabajo a tiempo parcial o telependular, cuando el trabajo es realizado parcialmente en la empresa, acudiendo el trabajador mediante un horario fijo o flexible.

## 2.4. Ventajas e inconvenientes que nos ofrece el teletrabajo<sup>(46)</sup>

En este punto haremos una breve referencia a algunas ventajas e inconvenientes que presenta el teletrabajo para ambas partes de la relación laboral, es decir, para el empleador y el teletrabajador.

(41) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 36

(42) *Ibid.* p. 38

(43) *Ibid.*

(44) Sobre este criterio, ver GALA. *Op. cit.*; p. 122.

(45) Para realizar este punto nos hemos inspirado de las interesantes propuestas de GALA. *Op. cit.*; pp. 118 y 119; RODRÍGUEZ. *Op. cit.*; pp. 229 y 230; y TOSELI y ULLA. *Op. cit.*; pp. 87 y 88.



a) Ventajas para el trabajador. Podemos enumerar las siguientes:

a.1) Autonomía funcional y carencia de controles: que significa que el teletrabajador puede autoprogramar sus tiempos, no encontrándose sujeto a régimen disciplinario alguno. Esto permite al teletrabajador adaptar sus horas de trabajo a necesidades personales y familiares.

a.2) Posibilidad de integrarse de mayor manera con su núcleo familiar: esta ventaja se aprecia más en los teletrabajadores a domicilio, pues permanecen en su hogar sin estar desplazándose a la oficina central de la empresa.

a.3) Ahorro de tiempo y costos de transporte: ventaja estrechamente relacionada con la anterior, puesto que el teletrabajador al permanecer en su domicilio no invertirá tiempo ni dinero en desplazarse hacia las instalaciones de la empresa.

a.4) Posibilidad de que el teletrabajador participe en procesos productivos internacionales: esto se hace patente mediante la inserción del teletrabajador a través de la red en proyectos que se realicen de manera simultánea en distintos países empleando las telecomunicaciones internacionales.

a.5) Otras ventajas no menos relevantes que Gala<sup>(47)</sup> señala, son el aumento de la calidad de vida, una mayor libertad en temas como el vestuario<sup>(48)</sup> y las relaciones con los compañeros de trabajo, la reducción del estrés y la fatiga.

a.6) Una ventaja que indica Rodríguez<sup>(49)</sup>, es la referida a la superación de las barreras arquitectónicas en personas discapacitadas. Un ejemplo ilustrativo es el de los minusválidos que citamos cuando nos referimos al criterio locativo.

b. Ventajas para el empleador. Podemos considerar las siguientes:

b.1) Prestación fuera del establecimiento: esto implica que se vean disminuidos los riesgos laborales, como la eliminación de la responsabilidad del empleador por los accidentes.

b.2) Requerimiento mínimo de una estructura de funcionamiento: esta ventaja se traduce en la posibilidad de eliminar áreas administrativas

tradicionales de la empresa, como oficina de personal, servicio médico en planta, guarderías, etcétera.

b.3) Reducción de gastos: se minimizan los consumos de servicios de electricidad, agua, teléfono, limpieza, útiles de escritorio etcétera, los gastos en mantenimiento de la oficina, los gastos de condiciones de trabajo, cuando deban ser suministrados por la empresa, como uniforme, alimentación, transporte.

Un ejemplo del ahorro, citado por Gala<sup>(50)</sup>, se ha dado en la empresa IBM España, ya que antes de la implementación del teletrabajo en su estructura productiva, cada uno de sus trabajadores contaba con un espacio en las oficinas madrileñas de la compañía. Con posterioridad a la implementación del teletrabajo, tres personas comparten la misma ubicación, ya que rara vez coinciden.

b.4) Mejora de oportunidades al seleccionar al personal: efectivamente, se puede contratar a trabajadores que prefieran prestar sus servicios desde sus domicilios, o que vivan muy lejos de la empresa, en este último caso, aparte de configurarse un teletrabajo a domicilio, podemos pensar en un teletrabajo en telecentros.

b.5) Menor incidencia de situaciones ajenas a la voluntad de las partes: esto se refiere a supuestos en que huelgas de transporte o fenómenos climáticos impidan a los trabajadores acudir a las instalaciones de la empresa retardando el proceso productivo. En cambio, si desarrollan su prestación desde su domicilio, no se verán perjudicados por dichos eventos, pudiendo ejercer su actividad laboral con normalidad.

La implementación del teletrabajo no solamente trae consigo las ventajas antes señaladas, sino también una serie de desventajas para ambos contratantes en la relación laboral.

c) Desventajas para el trabajador. Podemos enumerar las siguientes:

c.1) Sensación de aislamiento y menor integración en la empresa para la que se presta servicios: efectivamente, el teletrabajador podría sentirse aislado al no encontrarse en contacto físico con sus compañeros de trabajo ni con las instalaciones de la empresa, asimismo, si lo que se quiere es que el

(46) GALA. *Op. cit.*; p. 119.

(47) Respecto al vestuario, si bien la autora no hace un mayor desarrollo suponemos que se referirá a que el teletrabajador no estará obligado a uniformarse o vestirse formalmente de ser el caso ya que no acude físicamente a la empresa. Esta afirmación es relativa ya que de presentarse reuniones en tiempo real con clientes o ejecutivos de la empresa utilizando video cámaras, el teletrabajador deberá vestirse formalmente o con el uniforme que la empresa le proporciona usualmente a sus trabajadores.

(48) RODRÍGUEZ. *Op. cit.*; p. 229.

(49) GALA. *Op. cit.*; p. 118.

(50) *Ibid.*

trabajador se identifique con su centro de labores, y que se comprometa íntimamente con el trabajo que desempeña, dicha integración con el funcionamiento y la filosofía de la empresa se hace muy complicada si el trabajador no se encuentra presente en la misma. Considero que esta situación puede paliarse, programando que la jornada del teletrabajador se preste parcialmente en las instalaciones de la empresa.

c.2) Problemas de promoción profesional o pérdida de status: esta desventaja, enunciada por Gala<sup>(51)</sup>, se refiere a que el teletrabajador se sentirá relegado respecto a sus demás compañeros que trabajan en planta en el propósito de alcanzar promociones como ascensos o felicitaciones provenientes del empleador. Al respecto creemos que aun si el teletrabajador acude con poca regularidad a la planta o simplemente no acude, ello no trae como consecuencia que el empleador no lo fiscalice permanentemente, y que dicha supervisión puede traer consecuencias positivas para el teletrabajador, como aumentos o promociones si es que cumple su prestación de manera eficiente. Asimismo puede traer sanciones por incumplimiento de sus obligaciones laborales.

c.3) Inseguridad del trabajador respecto a su posición y condición dentro de la empresa o riesgo de explotación: Desventaja muy relacionada con la anterior, a nuestro entender, consistiría en que el teletrabajador se siente más prescindible que sus compañeros de trabajo que se encuentran en planta, creyendo que para el empleador sería más sencillo despedirlo.

Al respecto, creemos que el empleador no puede basarse en la mínima asistencia o inasistencia del teletrabajador a la empresa para desatender sus derechos laborales. Los teletrabajadores son titulares de derechos laborales, tanto individuales como colectivos al igual que los demás trabajadores, los cuales son eficaces frente al empleador. De los derechos colectivos de los teletrabajadores nos ocuparemos mas adelante.

Respecto al riesgo de explotación, opinamos que este puede darse tanto para los trabajadores “centralizados” como para los teletrabajadores.

d)Desventajas para el empleador. El teletrabajo trae también diversas desventajas para las empresas, algunas de las cuales enumeramos a continuación:

d.1) Pérdida de espíritu en equipo y problemas de lealtad hacia la empresa: Gala<sup>(52)</sup> señala estas desventajas para la empresa, desarrollando la segunda de ellas, respecto a la cual afirma que puede presentarse un problema de reserva y confidencialidad de los datos que se posean en la empresa.

Con relación a la desventaja de la perdida de espíritu en equipo, consideramos que el empleador, en la distribución de encargos que efectúe, puede procurar que algunos se realicen por equipos de teletrabajadores para fomentar la cooperación y el trabajo en equipo de los mismos. Asimismo, podría realizar reuniones de integración entre el personal de la empresa a efectos de crear un ambiente de camaradería.

En relación a los problemas de reserva y confidencialidad, este inconveniente no solo se puede presentar en los teletrabajadores, ya que un trabajador que se encuentra en las instalaciones de la empresa también puede tener acceso a información confidencial y darle un uso indebido.

Una posible solución sería el centralizar la información confidencial en el personal de confianza del empleador, el cual no debe ser demasiado numeroso para control el manejo de la información reservada de la empresa que realice dicho personal

d.2) Otra desventaja que hace patente Gala<sup>(53)</sup>, son las dificultades de control y supervisión por parte del empleador.

No compartimos esta opinión de la autora, ya que es posible el control por parte del empleador tanto cuando el teletrabajador se encuentra conectado como desconectado.

En efecto, siguiendo a Thibault<sup>(54)</sup>, el empleador puede implementar toda una serie de instrumentos técnicos de control a distancia. “En el teletrabajo interactivo, el trabajador se encuentra expuesto en tiempo real a la vigilancia directa del empresario mientras que en aquellos otros supuestos sin conexión telemática este control es también posible, aunque diferido mediante la utilización de determinados programas (*in accounting*)”.

El citado autor<sup>(55)</sup> ofrece un ejemplo de control en una empresa española de teleencuestas, en la que se registra la hora en que el teletrabajador empieza, su hora de finalización, las llamadas que realiza y su duración, cuantos le cuelgan, se graba hasta su voz, el

(51) *Ibid.*; p. 119.

(52) *Ibid.*

(53) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 121.

(54) Ejemplo recogido de JIMENEZ, M. *La esperanza de los discapacitados*, citado por: THIBAUT. *Op. cit.*; p. 122.

(55) THIBAUT. *Op. cit.*

ordenador vigila hasta los tiempos de descanso de los teletrabajadores.

Respecto a esta “desventaja” podemos concluir citando a Thibault quien señala que, “el control semanal o mensual de la prestación supone una posibilidad de vigilancia superior a la fiscalización realizada en el trabajo presencial”<sup>(56)</sup>.

Gala<sup>(57)</sup> expone, de manera general las ventajas e inconvenientes que puede ocasionar la implementación del teletrabajo en la sociedad. Dentro de las ventajas, la autora señala que podemos señalar la reducción de problemas de transporte, como la congestión diaria, el ahorro energético, la disminución de la contaminación ambiental, del ruido provocado por los desplazamientos, la integración en la vida laboral de colectivos con dificultades como el caso de los minusválidos, y el aumento de la calidad de vida en la población. Entre los inconvenientes, se encuentran el riesgo de incumplimiento de legislación laboral y previsional, y los problemas de la participación de los agentes sociales en este ámbito.

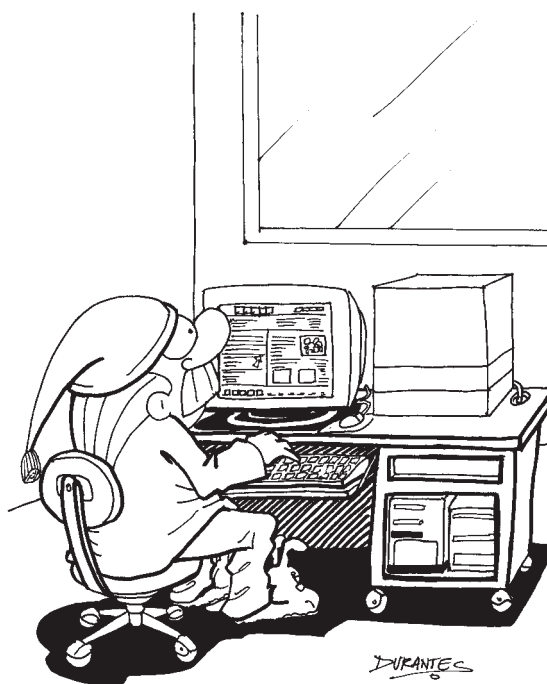
Concordamos con Gala, en el hecho que el teletrabajo trae un sinnúmero de ventajas a la sociedad, y adicionalmente a las recogidas por la autora destacamos aquella que consiste en la configuración de una nueva sociedad, la “e-sociedad”, o sociedad del bit, caracterizada por el empleo intensivo de las nuevas tecnologías de la información, cuyo objeto de producción es la información y el conocimiento, una sociedad sin fronteras, en la cual los e-ciudadanos encuentran en el internet y en las telecomunicaciones el mecanismo para conocer, comunicar sus ideas, evolucionar.

En tal sentido, nos inclinamos por una integración paulatina de nuestras empresas hacia este mecanismo de prestación de servicios en virtud a las grandes ventajas que resultarían a favor de ambas partes de la relación laboral, y de la sociedad en general, ventajas antes enumeradas y que sería redundante repetir.

Somos conscientes de que existen también desventajas, y si estas no logran ser manejadas pueden traducirse en costos sociales muy grandes que hagan peligrar la materialización del teletrabajo en nuestro medio. Al respecto creemos que dichas desventajas son manejables, mediante una adecuada organización por parte de la empresa, un minucioso control y evaluación de su personal, así como un estricto respeto a los derechos de los trabajadores en general, pueden ser minimizadas, llegando incluso a desaparecer.

(56) GALA. *Op. cit.*; pp. 119 y 120.

(57) DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 2da. edición. Tomo II. México: Porrúa, 1981. pp. 214-217. En: ERMIDA URIARTE, Oscar y otros. *Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de Enseñanza*. 1990. p. 34.



Es pues necesario un compromiso de los actores sociales involucrados, de la sociedad en general, y por qué no decirlo también del Estado, a efectos que este sistema sea eficiente, lo cual redundará en beneficios para los trabajadores la empresa, para la empresa misma y para el país en general.

### 3. Breve panorama de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

Luego de haber enumerado y ensayado definiciones acerca del teletrabajo, así como enumerado sus rasgos característicos, ventajas y desventajas, en este punto del ensayo analizaremos la posibilidad de los teletrabajadores de ejercer los derechos colectivos. Para tal efecto abordaremos la problemática de los derechos colectivos de los teletrabajadores desde el derecho de sindicación, la negociación colectiva para finalmente analizar la institución de la huelga.

#### 3.1. Sindicación y teletrabajo

##### 3.1.1. Conceptos previos

Antes de abordar el instituto de la sindicación, nos parece importante dejar por sentado que nos

adscribimos a aquellos autores que consideran al Derecho Colectivo del Trabajo como una unidad indisoluble, conformada por tres elementos que se encuentran en permanente interrelación y en coordinación entre sí, a saber la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

Al respecto, De La Cueva<sup>(58)</sup> señala que:

“La doctrina podría representarse gráficamente como un triángulo equilátero, cuyos ángulos, todos idénticos en graduación, serían el sindicato, la negociación y contratación y la huelga, de tal manera que ninguna de las tres figuras de la trilogía podría faltar porque desaparecería el triángulo (...)”

En la misma línea, Palomeque<sup>(59)</sup> afirma que:

“El Derecho Sindical se integra así por los siguientes centros de imputación normativa:

1. Derecho de los sujetos colectivos de los trabajadores (sindicatos y órganos de representación unitaria en la empresa) y empresarios (asociaciones patronales), su configuración institucional y relaciones de representación (representación y tutela de los intereses de clase).

2. Derecho de conflictos colectivos entre tales sujetos, de las medidas conflictivas y los procedimientos técnicos para su composición o integración (relaciones de conflicto).

3. Derecho de la negociación colectiva entre los sujetos colectivos, encaminada a la autorregulación (autonomía colectiva) de sus relaciones y establecimiento de las condiciones de trabajo de las relaciones laborales de la unidad de contratación (relaciones de negociación)”.

Finalmente, Villavicencio<sup>(60)</sup> señala que el derecho fundamental a la libertad sindical se compone de la sindicación, entendida como el aspecto organizativo, material o estático de la libertad sindical y el elemento causal o dinámico, que se traduce en la actuación del sujeto colectivo dirigida a obtener la promoción y tutela de los intereses económicos del trabajador, por lo que podemos aquí encuadrar a la negociación colectiva y a la huelga como esas manifestaciones dinámicas.

Respecto al derecho a la sindicación, nos parece importante recoger lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio No. 87<sup>(61)</sup> de la Organización Internacional

del Trabajo (OIT), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Dicho dispositivo señala que,

“Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola obligación de observar los estatutos de las mismas”.

Esta disposición de la OIT recoge lo que en doctrina se conoce como el doble aspecto de la libertad sindical, es decir, por un lado, el referido a la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales y por otro lado la facultad de las personas de afiliarse a este tipo de organizaciones.

A nivel internacional, no podemos dejar de mencionar al Convenio No. 98<sup>(62)</sup> de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y la negociación colectiva, el cual señala una serie de garantías que deben brindarse a los trabajadores para que ejerzan sin coacción alguna su libertad de afiliación. Por ejemplo, el artículo 1 del citado Convenio estipula que:

“los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (...)”.

Respecto a los teletrabajadores, en tanto trabajadores, es evidente que gozan de la titularidad del derecho a constituir organizaciones sindicales y a formar o no formar parte de ellas. Consideramos que el problema surge al abordar el ejercicio del derecho a la sindicación, para lo cual es preciso recordar que no basta que un derecho se encuentre reconocido si es que no se presentan las condiciones para su ejercicio eficaz.

### 3.1.2. Dificultades a tener en cuenta y posibles soluciones a las mismas

Una primera dificultad que encontramos al ejercicio del derecho de sindicación por parte de los teletrabajadores, coincidiendo con Thibault<sup>(63)</sup>, es la referida a la adscripción de los mismos a un centro de trabajo para fijar el número de miembros de los sindicatos, y concretar en qué centros podrán ejercer

(58) PALOMEQUE, Manuel C. *Derecho Sindical Español*. Madrid: Tecnos, 1986. p. 18. En: ERMIDA URIARTE. *Op. cit.*

(59) VILLAVICENIO RÍOS, Alfredo. *La Libertad Sindical en el Perú*. Organización Internacional del Trabajo. 1999.

(60) Ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa 13281 del 15 de diciembre de 1959.

(61) Ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa 14712 del 18 de noviembre de 1963.

(62) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 241.

(63) *Ibid.*; p. 245.

sus derechos de participación política sindical, es decir, a elegir y ser elegidos.

Recordemos que en el capítulo anterior señalamos que uno de los rasgos característicos del teletrabajo era el referido a la localización, el cual implica que la actividad laboral es desarrollada en un espacio físico distante a la empresa, pudiendo prestarse a domicilio (“*electronic home work*”), en telecentros o de manera itinerante o nómada.

En dichos casos resultaría complicado que los teletrabajadores estén en capacidad de conocer quiénes están postulando para ocupar las plazas de dirigentes sindicales o el efectivizar su postulación si es que el sindicato en funciones emplea mecanismos tradicionales de comunicación con sus miembros, como el clásico pizarrón o el reparto de volantes.

Este inconveniente puede solucionarse mediante el uso de medios informáticos por parte de los sindicatos, como por ejemplo el correo electrónico, lo cual permitiría informar a los teletrabajadores de las actividades sindicales a realizarse. Inclusive los sindicatos podrían negociar con el empleador la facilitación de sus tecnologías de la información para el ejercicio de los derechos sindicales de los teletrabajadores, de esta manera, será más sencillo que un teletrabajador esté al tanto de los acuerdos tomados por el sindicato, de las elecciones, las asambleas y demás, con lo cual pueda ejercer sus derechos colectivos eficazmente.

Al respecto, coincidimos con Thibault<sup>(64)</sup> cuando señala que:

“(…) en un contexto organizativo caracterizado por la elevada informatización y donde la circulación de la información se realiza prevalentemente por vía telemática resulta perfectamente razonable un derecho al local y al tablón de anuncios como un derecho a la página web, diario electrónico o mensajería electrónica”.

En efecto, lo que hoy en día se plasma en un espacio para el pizarrón posteriormente puede concretarse en la posibilidad que el sindicato se cuelgue de la red para comunicarse con sus teletrabajadores afiliados.

A fin de establecer si es realmente un problema el aspecto referido a la adscripción de los teletrabajadores a un centro de trabajo, según lo entiende Thibault, creemos importante esbozar cómo se encuadrarían los teletrabajadores en algunas de las modalidades organizativas sindicales más frecuentes.

Para efectos del análisis tomaremos como modalidades de organización sindical a aquellas que surgen en el seno de una empresa individualmente consideradas (“organizaciones sindicales infra empresariales o empresariales”) así como las que trascienden a la empresa (“organizaciones sindicales supraempresariales”)

a) Organizaciones sindicales infra empresariales o empresariales” y teletrabajo. En este supuesto, es importante que el sindicato utilice las herramientas informáticas aludidas en los párrafos precedentes para mantenerse en contacto con sus teletrabajadores afiliados, o con los teletrabajadores de la empresa en general, si pensamos en una organización sindicales mayoritaria<sup>(65)</sup>.

De acuerdo a la naturaleza de la prestación que efectúa el teletrabajador, y en atención al criterio de localización, no será necesario que el teletrabajador se vincule físicamente con el centro de trabajo, en el supuesto bajo comentario, siendo suficiente, a nuestro criterio, la utilización de las herramientas informáticas para el ejercicio de sus derechos colectivos a este nivel.

b) Organizaciones sindicales supra empresariales y teletrabajo. En este supuesto de organización sindical no existe un centro de trabajo ni una empresa involucrada, ya que estos sindicatos se componen trabajadores pertenecientes a dos o más empresas, frecuentemente de la misma rama de actividad.

A este tipo de sindicatos también les es aplicable la necesidad de implementar mecanismos informáticos que posibiliten el ejercicio de los derechos colectivos por parte de los teletrabajadores. Un inconveniente que podría surgir, tomando como ejemplo lo previsto en nuestra legislación<sup>(66)</sup> en lo que respecta a los sindicatos de rama de actividad<sup>(67)</sup>, es en relación a la

(64) Una organización sindical es mayoritaria cuando afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito

(65) Las relaciones colectivas en nuestro ordenamiento se encuentran normadas por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley 25593 promulgado el 26 de junio de 1992, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 011-92-TR.

(66) Un sindicato de rama de actividad es aquél formado por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.

(67) Si el sindicato involucra a diversos centros de trabajo de una empresa o a diversas empresas, podrá constituir en tales ámbitos secciones sindicales, para el cumplimiento de sus fines en tales ámbitos. La sección sindical representa al sindicato en el ámbito correspondiente. Definición tomada del artículo 321 del Anteproyecto de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Para una mayor referencia a dicho anteproyecto véase el punto 2.5 del presente ensayo.

sección sindical<sup>(68)</sup>. Recordemos que nuestra normatividad prevé que los trabajadores afiliados a un sindicato de rama de actividad pueden constituir una sección sindical en el centro de trabajo en que laboren, la cual los representará en el mismo.

Una salida a este problema, para el caso de los teletrabajadores a domicilio, siguiendo a Alonso García<sup>(69)</sup> se orientaría por considerar a todos los teletrabajadores a domicilio como “parte de un colectivo único o común”, en otras palabras el autor sugiere que los domicilios sean considerados centros de trabajo. A fin de implementar dicha sección sindical, debemos dar por sentado que utilizando la conexión telemática de los teletrabajadores a domicilio se efectuará la postulación y elección de delegados, se informará a los afiliados de los resultados de las negociaciones, las cuales inclusive deberán realizarse *on line*.

En este punto es importante traer a colación brevemente, la problemática de los trabajadores en telecentros, de los teletrabajadores *off line* y los teletrabajadores nómades.

Respecto a los teletrabajadores en telecentros y en centros satélites, Thibault afirma que éstos dependen del establecimiento principal, por lo que no pueden considerarse jurídicamente diferenciados o independientes.

Asimismo señala que “El trabajo de los teletrabajadores de estos locales está dirigido y orientado por el personal de un centro base u operativo, por lo que difícilmente puede sustentarse que tales unidades de empresa ostenten (...) dimensión técnica propia o laboral (...)”<sup>(70)</sup>. Como sustento adicional a su opinión el mencionado autor cita a Escudero Rodríguez<sup>(71)</sup>, manifestando que según tal jurista, debe diferenciarse los distintos supuestos de teletrabajo, pues si se trabaja en telecentros podría imaginarse una elección específica de tales ámbitos, si “la mencionada empresa tiene la titularidad del telecentro, pero es más discutible si no es suya y trabajan colectivos de diferentes empresas”.

Discrepamos de lo sostenido por los referidos autores, ya que para propiciar la operatividad de una

sección sindical o una representación de organizaciones sindicales supra empresariales, en un telecentro no consideramos que debe requerirse una independencia del mismo respecto a la empresa, ya que el telecentro es simplemente el local donde acuden los teletrabajadores a realizar su actividad personal, en el cual encuentran las herramientas tecnológicas necesarias para ejecutar su labor. A mayor abundamiento, no debemos ser tan estrictos en aceptar la viabilidad jurídica de un telecentro como centro de trabajo para efectos de la constitución de una sección sindical, por el contrario, nuestra opción debe inclinarse a favorecer el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical de los teletrabajadores por lo que, una interpretación progresista del mismo, nos llevaría a sostener una opinión favorable al ejercicio de la sindicación mediante una sección sindical, ya sea en el telecentro o en el centro satélite.

Con relación a la posición de Escudero, no se torna complicado el imaginar que un telecentro cuya titularidad corresponda a varias empresas, pueda fungir como centro de trabajo para efectos de la constitución de una sección sindical por parte de los teletrabajadores de tales empresas. Es importante precisar que la representación se ejerce ante los empleadores respectivos, siendo la sección una “circunscripción jurídica” en la cual se ejerce la citada representación.

En lo referido a los teletrabajadores nómades, recordemos que como lo señalamos en el punto a.3), si bien el teletrabajo nómade no se sitúa en un lugar determinado, los teletrabajadores están interconectados a su centro de trabajo. Coincidimos con Thibault<sup>(72)</sup> al señalar que, “si el teletrabajador desarrolla su prestación conectado telemáticamente al proceso o sección de producción de un determinado centro, deberá ser considerado como formando parte de la plantilla de ese centro (...)”.

En el caso del teletrabajo *off line*, estamos de acuerdo con lo señalado por Thibault<sup>(73)</sup>, en el sentido que al no existir una conexión permanente, habrá que identificar cuál es el centro de trabajo desde el que se imparten las directrices y al que se destina el resultado de la actividad (dependencia técnica).

(68) ALONSO GARCÍA, M. *Curso de Derecho del trabajo*. 10ma edición. Madrid: Ariel, 1987, citado por: THIBAUT, *Op. cit.*; p. 241.

(69) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 243.

(70) ESCUDERO RODRIGUEZ, R. *Op. cit.*; p. 80, citado por THIBAUT. *Op. cit.*

(71) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 242.

(72) *Ibid.*

(73) *Ibid.*; p. 243.

Un tema que merece ser comentado es la denominada “empresa virtual”<sup>(74)</sup>, es decir, un supuesto de organización empresarial en el cual no existe siquiera un centro de trabajo en el sentido tradicional del término y la unidad productiva se identifica con el conjunto de los servicios que realizan los teletrabajadores desde sus domicilios.

De manera similar a lo expuesto en el caso de los teletrabajadores a domicilio, cabe la conformación de un “sindicato virtual”, el cual ejercerá la representación ante su respectivo empleador. Por ejemplo, mediante videoconferencias pueden realizarse las negociaciones colectivas, pudiendo los dirigentes sindicales, miembros de la comisión negociadora, como los representantes de los empleadores encontrarse en su domicilio mientras negocian.

### 3.2. Negociación colectiva y teletrabajo

#### 3.2.1. Conceptos previos

Para Bueno Magano<sup>(75)</sup>, la negociación colectiva es un “conjunto de discusiones sobre condiciones de trabajo, llevadas a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por un lado, y un grupo de trabajadores por otro, con miras a la realización de un acuerdo”.

Según Palomeque<sup>(76)</sup> la negociación colectiva es:

“(…)una institución esencial para ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios, y, con tal consideración, se prima, por una parte, la regulación autónoma de las relaciones laborales, dejando a un lado toda intervención continua, omnipresente, del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo, y, por otra, es el resultado de la presencia de un libre pluralismo sindical. Será así, en razón a que las partes logren una negociación equilibrada, como se autorregulen las relaciones de trabajo, acercando los iniciales intereses contrapuestos(…)”

A nivel internacional, el Convenio Colectivo No. 154<sup>(77)</sup> entiende a la expresión “negociación colectiva” como aquella que comprende:

“(…) todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

El Convenio Colectivo, resultado de la negociación colectiva, es definido por Palomeque<sup>(78)</sup> como:

“(…) el acuerdo escrito, libremente pactado, que resulta de la negociación desarrollada entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios y que tiene por finalidad regular las condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente. (...) El convenio es, así, el producto de un acuerdo expreso de voluntades, de eficacia normativa, que constituye el instrumento de regulación característico y propio del Derecho del Trabajo (...)”.

Asimismo, Camps<sup>(79)</sup> lo conceptúa de la siguiente manera:

“Los Convenios Colectivos son básicamente acuerdos celebrados entre empresarios (uno o varios) y trabajadores (una o varias agrupaciones de trabajadores) para fijar normas (aspecto normativo) que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y los derechos y obligaciones de las propias partes contratantes (aspecto obligacional)”.

Debemos precisar que los teletrabajadores, en cuanto trabajadores, gozan del derecho a la negociación colectiva con sus tele empleadores a fin de regular su relación de teletrabajo.

Seguidamente estudiaremos el fenómeno del teletrabajo relacionado con la unidad de negociación y el contenido del Convenio Colectivo de Trabajo, a efectos de vislumbrar cómo encaja esta nueva forma de prestación de trabajo en la negociación colectiva.

(74) BUENO MAGANO, Octavio. *La representación Sindical*. En: *Derecho Laboral*. Tomo XXVI. Número 129. Montevideo, 1983. pp. 123-124 y 127-128. En: ERMIDA URIARTE, Oscar y otros. *Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de Enseñanza*. 1990. p. 205.

(75) PALOMEQUE. *Op. cit.*; p. 226.

(76) Convenio no ratificado por el Perú.

(77) PALOMEQUE. *Op. cit.*; p. 227.

(78) CAMPS RUIZ, Luis y otros. *Fundamentos de Derecho Sindical*. Madrid: Ediciones de la Torre, 1978. p. 163. En: ERMIDA URIARTE, Oscar y otros. *Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de Enseñanza*. 1990. p. 205.

(79) BOZA PRÓ, Guillermo y otros. *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Comentada*. Lima: Consultores Jurídicos Asociados, 1994. p. 100.

### 3.2.2. Unidad de negociación

Por unidad de negociación entendemos los niveles en los cuales se desarrollan los tratos negociales conducentes a la celebración de una determinada negociación colectiva<sup>(80)</sup>.

Según entiende la doctrina, los niveles de negociación posibles son múltiples: la empresa, una sección o establecimiento de ella, la rama o sector de actividad, el país entero, varios países (si hablamos de una negociación colectiva multinacional), una o varios oficios, profesiones etcétera<sup>(81)</sup>

En relación a los niveles de negociación infra empresariales, empresariales o supra empresariales, es necesario que los sindicatos pertenecientes a dichos ámbitos empleen los medios telemáticos que el empleador les proporcione, o de los cuales puedan proveerse a efectos de mantener al día a sus teletrabajadores afiliados en lo que se refiere a las actividades sindicales. Este lazo informático favorecerá que los teletrabajadores, estén en capacidad de ejercer sus derechos colectivos.

En este caso, tratándose de una comisión negociadora conformada por teletrabajadores, será necesario el empleo de videocámaras o algún instrumento tecnológico que permita a los dirigentes que sean teletrabajadores nómades por ejemplo, a participar directamente de las negociaciones a efectos de resguardar los intereses de la clase trabajadora. Aquí nos encontramos ya ante el supuesto de las “telenegociaciones colectivas”.

En favor del ámbito negocial supra empresarial, Ray<sup>(82)</sup> considera que este ámbito equilibra la situación de desventaja, punto de partida de los teletrabajadores que “integran poblaciones marginales en una coyuntura de paro importante”.

En Italia, para Gaeta<sup>(83)</sup>:

“(…) el ámbito territorial más oportuno es en todo caso el nacional, pero respecto del ámbito funcional distingue dos posibilidades, de una parte la negociación profesional, que considera poco probable

por la dificultad que encierra la creación de organizaciones sindicales estructuradas horizontalmente y con independencia de la rama o sector en que presten sus servicios (sindicato de oficio), no solo por la variedad de perfiles profesionales que encierra sino también por la dispersión inherente a los mismos; y de otra la disposición de una específica tutela negocial de fuente interfederal, manteniendo al tradicional modelo de organización sindical vertical, que agrupa a todos los trabajadores de un ámbito o nivel determinado (...)”

Si bien los citados autores abogan por una negociación a nivel supra empresarial, a nuestro entender no existe ámbito de negociación idóneo, puesto que las partes en ejercicio de su autonomía colectiva pueden optar por el ámbito negocial que mejor les satisfaga sus intereses<sup>(84)</sup>.

Para finalizar el tema del nivel de negociación es importante precisar que los teletrabajadores pueden también optar por negociar en más de un nivel, mediante lo que se conoce como la “negociación articulada”, es decir, combinar varios niveles de negociación<sup>(85)</sup>. Pudiendo a nivel de rama de actividad negociar aspectos de la prestación, como quién facilita los instrumentos de trabajo, los gastos de conexión, el ejercicio de los derechos colectivos, sistemas de control, seguros sobre equipos, etcétera; mientras que a niveles inferiores, en casos en que la planilla se compone total o mayoritariamente de teletrabajadores, pueden tratarse temas de flexibilidad del teletrabajo, como el salario y la jornada laboral<sup>(86)</sup>.

### 3.2.3. Contenido del Convenio Colectivo

En este punto nos parece importante determinar si las remuneraciones, condiciones de trabajo y demás materias que puedan tratarse en un convenio colectivo respecto a la prestación de los teletrabajadores debe regularse en un pacto específico o pueden incluirse en las negociaciones colectivas comunes de los demás trabajadores.

(80) ERMIDA URIARTE, Oscar. *Estructura de la negociación colectiva en el Derecho comparado: niveles y articulación*. En: *Análisis Laboral*. Diciembre de 1988, p. 4. En: ERMIDA URIARTE, Oscar y otros. *Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de Enseñanza*. 1990. p. 207.

(81) RAY, J. E. *Le droit du travail a l'epreuve du télétravail. Une nécessaire adaptation*. En: *Droit Social*. Número 2. 1992. p. 356, citado por: THIBAUT. *Op. cit.*; p. 250

(82) GAETA, L. *Op. cit.*; p. 574.

(83) Olvidando por un momento lo intervencionista que ha sido históricamente el Estado frente a la negociación colectiva.

(84) BOZA PRÓ, Guillermo y otros. *Op. cit.*; p. 104.

(85) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 251.

(86) *Ibid.*; p. 249.



Thibault<sup>(87)</sup>, se adscribe a la primera opción, manifestando que:

“Ciertamente, en línea con una negociación colectiva cada vez más técnica y precisa en sus conceptos, una negociación específica sería probablemente la más adecuada, puesto que de antemano quedaría resuelto el problema de la determinación de lo aplicable y lo inaplicable del convenio (...)”

Nos parece muy acertada la opinión de Thibault, puesto que, como lo manifestamos en el capítulo anterior, la actividad laboral ejecutada por el teletrabajador necesita de una organización totalmente distinta a la del trabajo tradicional, serán también necesario que, adicionalmente a los convenios individuales con cada teletrabajador, se pacte colectivamente unas condiciones de trabajo distintas respecto a los trabajadores en general y en función a las necesidades de los teletrabajadores y de la empresa en particular, como por ejemplo la facilitación por parte del empleador de los equipos informáticos y el uso que el teletrabajador deba asignarles, la asunción de algunos gastos por parte del empleador como los de la línea telefónica, etcétera, ello en desarrollo de un mandato legislativo mínimo que disponga que el empleador debe otorgar facilidades a los teletrabajadores para el ejercicio de sus derechos laborales.

Como ejemplo de tales pactos específicos podemos citar el acuerdo entre la gerencia de la compañía IBM de Alemania y el comité de trabajadores<sup>(88)</sup> respecto a la prestación de servicios fuera de la compañía bajo la modalidad de teletrabajo. Entre otras disposiciones, la cláusula 5º señala que “los materiales requeridos para el trabajo serán puestos a disposición gratuitamente por la empresa durante el período de existencia de las labores”.

Asimismo a manera de ilustración tenemos al convenio celebrado entre KPN (Koninklijke PT Nederland), empresa holandesa dedicada a servicios de telecomunicaciones e internet y las respectivas organizaciones sindicales<sup>(89)</sup>. El convenio precisa que “las partes han acordado las políticas sobre el teletrabajo a domicilio, a efectos de ganar experiencia con el

teletrabajo como un medio de trabajo en desarrollo”. Asimismo se define al teletrabajo a domicilio como, “el trabajo prestado a domicilio de manera regular, realizando funciones que el empleador ha definido como ‘teletrabajables’ (apropiados para el teletrabajo), mediante el empleo de tecnologías de información y soporte de telecomunicaciones”

Sin embargo, debemos considerar que en tanto el desarrollo del teletrabajo en una empresa determinada no sea muy difundido o se esté iniciando como proyecto, es factible que en el convenio colectivo común, se incorporen cláusulas referidas al teletrabajo. Esto con el objeto de “ir familiarizándose con el tratamiento de esta nueva entidad”<sup>(90)</sup>.

Un ejemplo de este tipo de convenio es el celebrado por la empresa DHL Internacional España Sociedad Anónima y los comités de empresa el 22 de diciembre de 1997<sup>(91)</sup>. La cláusula 17 del referido convenio señala que:

“Se prevé la posibilidad de creación de empleo adicional mediante la modalidad de tele-trabajo.

Esta nueva fórmula de relación laboral facilitará al mismo tiempo la incorporación de personas discapacitadas al mundo del trabajo.

La empresa, en el normal uso de sus facultades de organización, podrá delimitar los puestos de trabajo que considere adecuados, y susceptibles de contratar bajo esta nueva modalidad (...)”

Otra muestra de esta regulación del teletrabajo en un convenio no específico lo encontramos en el pacto entre la empresa española Ibermática Sociedad Anónima con el Comité Intercentros el 12 de mayo de 1999<sup>(92)</sup>. Su cláusula 19 C detalla:

“ C) Teletrabajo:

la implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados desarrollar su trabajo desde su casa (...)”.

Como hemos apreciado, que el convenio colectivo contenga en algunas de sus cláusulas

(87) La versión original en idioma inglés del convenio puede encontrarse en: <http://www.telework-mirti.org/agreements/docs/con-ibmd.htm>.

(88) La versión original en idioma inglés del convenio puede encontrarse en: <http://www.telework-mirti.org/agreements/docs/con>.

(89) ESCUDERO RODRIGUEZ, R. *Op. cit.*; p. 78, citado por THIBAUT. *Op. cit.*; p. 249.

(90) Convenio publicado en el BOE No. 72 de 25 de marzo de 1998. La versión completa de este documento puede encontrarse en <http://www.telework-mirti.org/agreements/docs>.

(91) Documento publicado en el BOE No. 189 de 9 de agosto de 1999. Su versión completa puede encontrarse en <http://www.telework-mirti.org/agreements/docs>.

disposiciones que regulen el teletrabajo o se trate de un convenio específico, dependerá muchas veces de la difusión e implementación del teletrabajo ya sea en la empresa o en la rama de actividad en la que se lleve a cabo la negociación. De más está mencionar que, si nos encontramos ante una “telenegociación” el convenio versará sobre los derechos, condiciones y demás, de los teletrabajadores exclusivamente.

Asimismo, y como conclusión al subcapítulo, debemos manifestar la importancia de que sea la autonomía colectiva la que decida el nivel de negociación y el contenido del convenio colectivo, evitando intervenciones estatales que consigan, con un excesivo reglamentarismo, característico en América Latina, obstaculizar el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva por los teletrabajadores.

Adicionalmente consideramos que la definición de sindicación, negociación colectiva o huelga aplicable a los teletrabajadores que contenga la legislación a la cual hemos hecho referencia en los párrafos anteriores, deberá evitar ser limitativa de los referidos derechos, orientándose más bien a la promoción de los mismos sin tolerar su ejercicio abusivo y enfatizamos debe ir de la mano con una adecuada promoción de la constitución de organizaciones sindicales así como del ejercicio de sus derechos colectivos.

### 3.3. Huelga y teletrabajo

#### 3.3.1. Conceptos previos

Para Ermida<sup>(92)</sup>, la huelga consiste en:

“un instituto típico del derecho colectivo que procura efectivizar, precisamente, la autotutela laboral y la libertad sindical (...) la huelga es pues, en cuanto recusa colectiva del trabajo con la finalidad de reclamo o protesta en protección de intereses o derechos de los trabajadores es un instituto de autotutela colectiva, y un instrumento de la libertad sindical (...)”

Durán<sup>(94)</sup>, por su parte sostiene que:

“(...) ha de considerarse la huelga, en cuanto medio de lucha de las ‘fuerzas de trabajo’, de la clase trabajadora, como principal arma a su alcance para la defensa de sus intereses inmediatos y para la lucha de la modificación de las condiciones sociales que

configuran, en el orden estructural, su posición en el proceso productivo (...)”.

En nuestra opinión el derecho de huelga es la típica manifestación de autotutela laboral que actúa como medio de defensa de las legítimas aspiraciones de la clase trabajadora y que se manifiesta en la alteración del normal desenvolvimiento de su prestación laboral.

Ni el Derecho del Trabajo ni el Derecho en general, amparan el ejercicio abusivo del derecho de huelga por lo que manifestaciones en dicho sentido del mismo no son contenidas en nuestra definición. Entendemos como ejercicio abusivo de dicho derecho por ejemplo las paralizaciones de personal médico que pongan en peligro la vida de los pacientes, o las interrupciones /excesivamente prolongadas que tengan por objeto el arriesgar la viabilidad económica de la empresa y no el concretizar las aspiraciones laborales de los trabajadores.

#### 3.3.2. Ejercicio del derecho de huelga por los teletrabajadores

Como una cuestión obvia, los teletrabajadores en tanto posean una relación de trabajo vigente, gozan del derecho a la huelga, adoptando formas de ejercerla que difieren totalmente del ejercicio tradicional de la misma.

Según entiende Thibault, los distintos estadios de la huelga pueden ser realizados por vía telemática, iniciándose la misma con la convocatoria, la administración y luego la adhesión de los teletrabajadores interrumpiendo su prestación mediante el apagado del videoterminal<sup>(95)</sup>.

De lo anterior se colige que los teletrabajadores tendrían más facilidad a efectos de tomar conocimiento de la huelga y coordinar las medidas de fuerza a realizar para que sus demandas sean acogidas por el empleador. Asimismo, ejemplos de la interrupción del normal desempeño de sus labores serían apagar el videoterminal, filtrar los mensajes electrónicos provenientes del empleador, no contestar el teléfono, etcétera.

No debemos dejar de mencionar, siguiendo lo opinado por Thibault<sup>(96)</sup> que en el ejercicio del derecho

(92) ERMIDA URIARTE, Oscar. *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1983. pp. 7-9. En: ERMIDA URIARTE, Oscar y otros. *Op. cit.*; p. 344.

(93) DURAN, Federico. *Huelga y Legalización del Conflicto de Clases*. Sevilla: Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1976. p. 17. En: ERMIDA URIARTE, Oscar y otros. *Op. cit.*; p. 345.

(94) THIBAUT. *Op. cit.*; p. 247.

(95) *Ibid.*

(96) *Ibid.*

de huelga de los teletrabajadores pueden presentarse formas anómalas o abusivas, las cuales no deben ser amparadas por el ordenamiento, “como la neurálgica cuando se ha limitado torciteramente o con fines estratégicos a esta franja de trabajadores, y, señaladamente la articulada o rotatoria que, por la propia estructura del teletrabajo, en red, podría encontrar un terreno abonado mediante el apagado alterno de los distintos terminales”. Cabe señalar que ante un supuesto de irregularidad el empresario podrá ejercer el cierre patronal, que “no debe interpretarse ya en el sentido tradicional de clausura temporal (...), sino como suspensión de la conexión telemática que posibilita la prestación”<sup>(97)</sup>.

Cabe señalar que la categoría de ocupación ilegal del centro de trabajo o de sus dependencias no puede extenderse al domicilio del teletrabajador. Por similar razón, debido a la dispersión de fuerza laboral e inexistencia de un centro de trabajo para usar como rasgos característicos del teletrabajo, el riesgo de una ocupación ilegal solo podrá alegarse cuando los teletrabajadores ocupen las instalaciones del centro principal pese a no trabajar allí.

En el supuesto de una huelga de teletrabajadores, es siempre importante una labor de monitoreo entre el personal que esté dispuesto a participar en la misma, siendo una garantía el estricto control sindical a efectos de evitar abusos o formas anómalas de la misma.

Finalmente, es necesario precisar que al ser la huelga un ejemplo típico de un conflicto colectivo de trabajo, no significa que sea el único en el que pudieran verse involucrados los teletrabajadores, ya que podrían participar en conflictos colectivos intersindicales o en el denominado *lock out* o paro patronal<sup>(98)</sup>.

Cabanellas<sup>(99)</sup>, explica los conflictos colectivos intersindicales, señalando que en ellos, cada organización sindical se halla en desacuerdo con el empleador sino con otra organización de igual naturaleza. El autor añade que, “estas contiendas se dirigen a veces contra el empleador o empresario, pero no es en este caso el factor directo del conflicto, sino que se encuentra planteado entre dos asociaciones profesionales de igual o de distinto grado”. Nos

imaginamos que el conflicto suceda entre dos organizaciones sindicales de teletrabajadores o entre sindicatos que cuenten con teletrabajadores entre sus miembros.

El supuesto del *lock out* o cierre patronal, consiste en “un medio de presión laboral ejercitado por uno o varios empresarios a través del cese en la actividad y el cierre de sus establecimientos, y la consiguiente interrupción del pago de los salarios con el fin de imponer a sus trabajadores determinadas condiciones laborales, o con el de responder a una huelga o acto de presión de los trabajadores”<sup>(100)</sup>. Un cierre patronal respecto a los teletrabajadores podría materializarse por ejemplo en la desconexión de la transmisión electrónica que sirve de soporte a los teletrabajadores, o en el cierre del telecentro donde los teletrabajadores prestan sus servicios.

Montoya Melgar<sup>(101)</sup> nos presenta formas de presión colectiva, las cuales pueden hacerse extensivas a los teletrabajadores:

a) El boicot. Que consiste en la obstrucción colectiva por parte de los trabajadores de cooperar con el empleador a través de diversos medios como (i) el bloqueo de consumo, es decir, decidiendo los trabajadores o eventualmente proponiendo a terceros abstenerse a adquirir bienes o servicios que suministra el empleador; (ii) el bloqueo de empleo, sea evitando contratar con un empresario o rompiendo contratos existentes con él; (iii) mediante la oposición al empleo de trabajadores rompe-huelgas; (iv) mediante la negativa a utilizar determinados servicios sociales de la empresa (economatos, comedores, etcétera)

Sin entrar al análisis de legalidad de estas medidas, es factible que los teletrabajadores participen en esta forma de presión colectiva empleando los medios informáticos que tienen a su disposición.

b) Los piquetes. Son una técnica de presión laboral complementaria a la huelga, mediante la cual los trabajadores buscan ganarse el favor de la opinión pública anunciando a través de carteles, o medios análogos la existencia de la huelga.

Los teletrabajadores pueden participar en los piquetes enviando correos electrónicos para publicitar sus medidas de fuerza, inclusive empleando una página web.

(97) Para un mayor abundamiento en el tema de los conflictos colectivos de trabajo véase: CABANELLAS, Guillermo y Mozart Víctor RUSSOMANO. *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*. Buenos Aires: Heliastra, 1979.

(98) *Ibid.*; p. 21

(99) En: MONTROYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1995. p. 723.

(100) *Ibid.*; pp.726-728.

(101) *Ibid.*; p. 728

c) El sabotaje. Consiste en una serie de actos que impiden o entorpecen el desarrollo normal del trabajo, destruyendo o inutilizando la maquinaria de la empresa etcétera.

En este caso, los teletrabajadores pueden sabotear al empleador introduciendo virus informáticos en su ordenador principal, destruir los equipos telemáticos que este les hubiera proporcionado, etcétera.

d) Finalmente Montoya<sup>(102)</sup>, señala que, los empleadores pueden boicotear a determinados sindicatos de trabajadores, ya sea negándose a celebrar contratos de trabajo con ellos o despidiendo a los afiliados. En ciertos casos el boicot patronal suele plasmarse en listas negras de trabajadores no gratos que se remiten a otros empresarios para impedir o interceptar su contratación.

En este último supuesto nada obsta a que los teletrabajadores se vean perjudicados por dichas medidas de presión que adopten los empleadores.

#### **3.4. Facilidades telemáticas a otorgarse para una adecuado ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores**

En este punto daremos algunos alcances al rol que debe cumplir el “tele empleador” frente a sus teletrabajadores, en tanto facilitador del ejercicio de los derechos colectivos de los mismos. En otras palabras, si bien carece de constatación fáctica que sea el propio empleador quien promueva los comportamientos sindicales por parte de su personal, consideramos que en lo que a teletrabajo en específico se refiere, existen ciertas facilidades mínimas que el empleador deberá conceder a sus teletrabajadores para que éstos puedan ejercer sus derechos colectivos.

Al respecto, suscribimos lo señalado por Gallardo Moya<sup>(103)</sup> quien propone, que:

“(…) se debería contemplar la posibilidad de (…) un crédito de mensajería electrónica, de videoconferencias o de llamadas telefónicas (…) el empresario podría poner a disposición de los representantes las herramientas electrónicas que sean adecuadas para el ejercicio de su labor (…)”.

En este punto es ilustrativo citar la regulación del boletín informático sindical contenida en el acuerdo italiano sobre teletrabajo de IBM Semea<sup>(104)</sup>, en el cual a efectos de facilitar el ejercicio de las funciones del sindicato, se reconoce a la representación gremial el derecho a un sistema de comunicaciones que posea iguales características técnicas que aquél utilizado para las comunicaciones al interior de la empresa. Según el acuerdo, el boletín informático puede emplearse para la transmisión de información respecto a la actuación de las organizaciones sindicales, bajo la condición que tales comunicados no superen el promedio de cuatro al mes. Asimismo se podrá informar sobre la estructura del sindicato, la lista de representantes, convocatorias a asambleas, etcétera. Adicionalmente, el acuerdo prevé que el derecho al tablón para los anuncios se ejerza por el órgano sindical, el cual, como responsable de lo que se comunique en el boletín informático, debe entregar los documentos donde consten estos comunicados a las personas que están encargadas en la empresa para introducir datos.

En la misma línea Thibault<sup>(105)</sup> afirma que:

“(…) las elecciones sindicales, en todas sus fases, desde la promoción hasta la comunicación de resultados, pasando por la publicación de las listas de electores, la fecha de votación, la propaganda electoral o la recepción y proclamación de candidaturas podrán realizarse por vía telemática”.

Sin embargo, si bien es importante que las organizaciones sindicales tengan acceso a medios telemáticos que les proporcione la empresa, debemos tener en consideración que muchas veces el uso de medios telemáticos, es fuente de conflictos.

Un ejemplo<sup>(106)</sup> de tales problemas se plantea en la Sentencia de la Audiencia Nacional de España del 6 de febrero de 2001, en la cual se analiza el uso del *e-mail* por el sindicato CC.OO. en el Grupo BBVA. Dicho sindicato enviaba desde un servidor externo, mensajes de información con contenido sindical a los trabajadores de la empresa. Esta práctica fue reiterada hasta que ocurrió una entrada masiva de mensajes a la red interna por lo que la empresa decidió filtrar y rechazar la entrada de aquellos. El sindicato planteó un

(102) GALLARDO MOYA, R. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: el teletrabajo*. En: GAETA, L. y A. LOFFREDO. *I nuovi scenario della prestazione di lavoro*. Edizione Scientifiche Italiane, 1999, citado por THIBAUT. *Op. cit.*; p. 246.

(103) Acuerdo citado por THIBAUT. *Op. cit.*; p. 245.

(104) *Ibid.*; p. 246.

(105) Ejemplo tomado de: MERCADER UGUINA, Jesús. *Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una empresa panóptica?* En: *Relaciones Laborales*. Año XVII. Número 10. Madrid: La Ley, mayo 2001. p. 30.

(106) *Ibid.*

conflicto colectivo, procediendo la citada sentencia a declarar fundada la demanda, reconociendo el derecho del sindicato y sus secciones sindicales en empresas del grupo a enviar noticias de interés sindical a los afiliados y a la generalidad de los trabajadores por el e-mail, con mesura y normalidad para que el servidor de la empresa no se sature.

Es pertinente enfatizar la importancia de la llamada realizada por la sentencia a que dichos instrumentos se normalicen, al recomendar que se ordene “bien por convenio colectivo, acuerdo de empresa, *ratione materiae* o norma de la jerarquía legal que corresponda, el derecho de los sindicatos y trabajadores a la utilización de la Red de la empresa por correo electrónico para transmitir información sindical”.

Respecto al derecho de huelga, Mercader<sup>(107)</sup> afirma que “el derecho fundamental a la huelga también queda sujeto a restricciones tecnológicas”. Compartimos su opinión, en el sentido que existen limitaciones telemáticas que pueden trabar el ejercicio del derecho a la huelga, las cuales pueden provenir por causas endógenas al sistema informático que se utilice como por causas exógenas al mismo. En este segundo nivel se encontrarían las trabas que provendrían de los empleadores, quienes emplearían los referidos medios para evitar la medida de conflicto por parte de sus teletrabajadores.

En fin, es evidente que la implementación del teletrabajo demandará que el empleador otorgue facilidades informáticas a sus teletrabajadores para que éstos puedan ejercer sus derechos eficazmente, y en lo que atañe a este ensayo, para un adecuado ejercicio de sus derechos colectivos. Para tal efecto, creemos que como contrapartida al deber de conceder facilidades mínimas a su personal, éstos por su parte deberán emplear dichas herramientas con mesura, de manera razonable.

### 3.5. A manera de conclusión: necesidad de una legislación mínima para viabilizar el ejercicio de los derechos colectivos por parte de los teletrabajadores

Si bien la legislación en materia de derechos colectivos, al menos en Latinoamérica, se ha caracterizado por el excesivo intervencionismo estatal y la rigurosa procedimentalización de la misma, creemos que con el cambio en las estructuras tradicionales de la organización de las relaciones de trabajo debido a una cada vez mayor inserción de las nuevas formas organizativas empresariales, entre ellas el teletrabajo, nos encontramos ante una inmejorable posibilidad de crear normas de consenso entre los actores sociales y el Estado con el fin de propender a un sistema democrático de relaciones laborales<sup>(108)</sup>. Esta creación de normas de consenso se plasma en el Proyecto de Ley General de Trabajo<sup>(109)</sup> remitido a la Comisión de Trabajo del Congreso para su discusión.

Si bien dicho proyecto, cuya parte de derecho colectivo ha sido aprobada mayoritariamente por consenso, lo cual le otorga una legitimidad mayor a nuestra normatividad vigente<sup>(110)</sup>, contiene un sustento técnico muy bien definido, llegando a configurarse como una propuesta de regulación bastante *oittiana*<sup>(111)</sup>, consideramos que debieron incluirse disposiciones específicas relativas a las nuevas formas organizativas de empleo, en particular al teletrabajo, y en lo que ocupa al presente ensayo, algunas pautas respecto al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

No debemos soslayar que resulta apropiado que el anteproyecto de Ley General de Trabajo contenga una definición de teletrabajo, el mismo que ha sido aprobado por consenso de los representantes de los trabajadores y empleadores en el seno del Consejo Nacional de Trabajo en su sesión No. 106 del 23 de

(107) En el terreno laboral, un sistema democrático de relaciones laborales tiene como implicancia a la presencia decisiva de la autonomía colectiva, a través de la cual los representantes de la clase trabajadora y la patronal regulan sus intereses contrapuestos. En este modelo, el Estado, en consonancia con el mandato constitucional adquiere un rol de garante de la libertad sindical y de fomento de la negociación colectiva. Para una mayor explicación del tema véase: VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *Los derechos colectivos en un sistema democrático de relaciones laborales: desarrollo de la alternativa propuesta en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo*. En: *Laborem. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Número 3. Año 2003. p. 224.

(108) El referido proyecto fue elaborado por una comisión de expertos conformada por especialistas en Derecho Laboral de distintas tendencias ideológicas, posteriormente fue puesto a consideración del Consejo Nacional de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ente tripartito que agrupa a representantes de trabajadores, empleadores y al Estado.

(109) Recordemos que la actual Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo fue aprobada en un gobierno de facto.

(110) Villavicencio define así a la parte relativa a las relaciones colectivas del Anteproyecto de Ley General de Trabajo por cuanto el mismo muestra un respeto muy grande a las normas internacionales y su desarrollo e interpretación a través de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

(111) Véase al respecto el punto 2.1 del presente ensayo.

setiembre de 2003. Cabe señalar que dicha definición recoge los criterios esenciales del teletrabajo al que hemos hecho referencia en el numeral 2.2.1 del presente ensayo, a saber: i) la localización; (ii) La utilización de tecnologías de la información y (iii) La organización del trabajo.

Asimismo, en vista de la dificultad en la formulación de una definición del teletrabajo, el referido anteproyecto enumera mediante una fórmula abierta una serie de elementos coadyuvantes (índices de laboralidad<sup>(112)</sup>) del teletrabajo o “trabajo a distancia” como lo denomina el citado proyecto<sup>(113)</sup>.

En efecto, el referido artículo establece que:

“Sub-capítulo III: Del Contrato de Trabajo a Distancia

Artículo 39. Definición del contrato de trabajo a distancia

El contrato de trabajo a distancia regula el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene conexión a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo a domicilio, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Este intento de definición del teletrabajo nos demuestra que la referida norma además de las virtudes expuestas en los párrafos anteriores posee una vocación de modernidad y de permanencia en el tiempo.

Sin embargo, en lo que atañe a la regulación de facilidades mínimas que debe proporcionar el empleador a sus teletrabajadores, para el adecuado ejercicio de sus derechos colectivos, tema tratado en el punto 3.4 del presente ensayo, no encontramos propuesta normativa alguna, quizás porque las partes, dentro del marco de fomento de la autonomía colectiva en el que circunscribe el proyecto, han preferido dejar su regulación a los sujetos colectivos.

Creemos que, atendiendo a las dificultades en que podría verse inmerso el tratamiento de este tema en el ámbito de una negociación colectiva, el cual probablemente desemboque en la presencia de un tercero ajeno a las partes que dirima el diferendo, se debió regular el tema que ocupa a este punto de nuestro ensayo mediante normas de derecho necesario relativo<sup>(114)</sup>, es decir, fijar ciertas facilidades mínimas que el empleador debiera proporcionar a sus teletrabajadores, así como ciertas reglas mínimas en el uso de dichas facilidades, a efectos de evitar abusos por parte de alguna de las partes involucradas, pudiendo la autonomía colectiva, fomentada por el Estado, regular de manera suplementaria<sup>(115)</sup> elevando los pisos fijados por la normatividad.

Una muestra de una regulación como la que proponemos es lo que en Italia se conoce como el “Garantismo Colectivo” lo cual consiste en que se fijan normas que establecen derechos mínimos y son los sujetos colectivos los que mejoran las normas adaptándolas a sus condiciones particulares, debiendo el Estado cumplir un rol de garantizar el diálogo acercando a las partes y hacer cumplir los acuerdos que tomen los sujetos colectivos.<sup>25</sup>

(112) Al hacer referencia a los rasgos sintomáticos del carácter laboral del teletrabajo que recoge el Anteproyecto de Ley General de Trabajo, no debemos olvidar a la “presunción laboral” establecida en el Artículo V del Título Preliminar del referido anteproyecto. Dicho artículo V señala que: “Se presume que toda prestación personal y remunerada de servicios es subordinada. Asimismo, se presume la existencia de un vínculo laboral entre quien presta un servicio al interior de un centro de trabajo y quien lo aprovecha. La carga de la prueba en ambos supuestos corresponde al empleador”.

(113) Son normas de derecho necesario relativo aquellas que fijan pisos a la autonomía privada, debajo de los cuales se encuentra vedada su actuación.

(114) Toda vez que una norma se configura como mínima y otra la mejora, tenemos entre ellas una relación de suplementariedad. Para una mayor explicación sobre el tema véase NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Colección Textos Universitarios, 2000. pp. 142 y ss.