

EL TELETRABAJO

CARLOS ARMAS MORALES*

E-mail: karmas_88@hotmail.com

RESUMEN

Resumen: El teletrabajo es una actividad que moderniza la forma en que actualmente laboramos y tiene impacto en la gestión empresarial. En el presente artículo se analiza la normativa laboral que regula esta modalidad de trabajo en el Perú.

Palabras clave: Teletrabajo.

ABSTRACT

Abstract: Telecommuting is an activity that modernizes the forms of working. It has impact on entrepreneurial steps, it examines the normative labor that regulate this work mode in Peru.

Keywords: Telecommuting.

INTRODUCCIÓN

El vocablo *teletrabajo* proviene de dos voces: *tele* y *trabajo*, cuyo significación etimológica nos conduce a expresarlo, habida cuenta que la raíz latina *tele* denota distancia o lejanía, como un trabajo ejecutado a distancia.

La opción laboral acuñada como *teletrabajo* es un concepto que nació en Europa a mediados de los años setenta, aplicada a ciertos trabajadores que tenían su centro de labores en sus domici-

lios y cuyas actividades las realizaban por medios telemáticos. Podemos decir que el teletrabajo:

«... consiste en desarrollar trabajos desde el domicilio particular o desde cualquier otro sitio, fuera del centro de trabajo, que no requieran la presencia física del trabajador¹».

En Norteamérica la palabra *teletrabajo* es una invención que el físico Jack Nills² utilizaba para describir una nueva vertiente aplicada de las tecnologías teleinformáticas al escenario laboral.

* Abogado, Magíster en Derecho. Profesor Auxiliar de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM.

Por otro lado el *teletrabajo* es la aplicación de las tecnologías de teleinformática al entorno empresarial-laboral, es decir, la automatización de los procesos empresariales asistidos por estos medios. En su sentido básico un teléfono y un fax, habiendo otras formas más complejas como el correo electrónico con programas de chat, transferencia de archivos, conversaciones por video y voz en internet; y más aún, si queremos acceder a redes internas, encontramos diferentes soluciones a través de redes privadas virtuales desde un punto móvil o fijo, posibilidades que no sólo relevan un cambio de la manera tradicional de laborar, sino de organizarnos y comunicarnos en nuestro entorno social.

Regresando a la noción de *teletrabajo*, algunos autores ensayan diversos conceptos para definir el *teletrabajo*, tales como:

«Todas aquellas actividades profesionales desarrolladas a través de equipos informáticos que hacen uso del teletratamiento y la telecomunicación para enviar información en tiempo real al centro de trabajo, producción o servicios y que genera un valor añadido a sus usuarios»³.

Es decir, del producto de la unión de las redes de telecomunicaciones y los sistemas informáticos, nace lo que algunos llaman el *working-house informático*, *teletrabajo* o *e-work*, que en su concepción simple *«es la actividad profesional desarrollada por personas –teletrabajadores– que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan»⁴* utilizando, desde luego, redes de telecomunicaciones. Sin embargo debemos acotar que, según la relación contractual del *teletrabajo*, éste debe ser realizado por trabajadores inscritos y pertenecientes a las planillas de las empresas, bajo condiciones laborales muy especiales que analizaremos más adelante.

IMPACTO EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y LABORAL

La incidencia de las tecnologías teleinformáticas bajo el ropaje del *teletrabajo* influye igualmente en las relaciones laborales y delinea un cambio en la normatividad laboral y empresarial. Dentro del ámbito del trabajador, básicamente se incide en la reducción de la jornada laboral; la variación del lugar del trabajo; la dependencia real directa; y la eliminación, en algunos casos, de los desplazamientos físicos y rutinas, puesto que la labor se realiza en el domicilio o en movimiento y bajo condiciones diferentes, que implican una variación del factor del comportamiento humano y social.

También implica un cambio trascendental para el derecho laboral desde el punto de vista del trabajador, ya que significa romper con el concepto tradicional de la dependencia o realización presencial de la labor, así como la subordinación directa e inmediata del trabajador hacia su empleador, la cual se da *«pero no en forma directa o inmediata»⁵*, apareciendo la figura de la dependencia y supervisión virtual del trabajo. Asimismo se esfuma la forma rígida del horario laboral, pudiendo el teletrabajador programar su jornada a su conveniencia y satisfacción, concordante con los requerimientos del empleador.

Algunos expertos analizan que el *teletrabajo* trae consigo diversos beneficios para los trabajadores, por la comodidad de trabajar en casa o bien estar desplazado en una situación cómoda escogida por éste

«...lo que permite una mayor calidad de vida y una elección más caprichosa del lugar de residencia y ocio... ello repercute en una mayor integración en su grupo familiar o social, con lo que se apoya y potencia la relación humana»⁶.

Igualmente se arguyen otras motivaciones para permitir el acceso a esta modalidad laboral a los discapacitados y a padres con hijos pequeños, quienes encuentran una ventaja y conveniencia en esta forma de laborar. Según los analistas, el *teletrabajo* tiene sus desventajas como escaso contacto personal, es decir, el trabajador está desarticulado de su entorno social laboral y carente de ayuda inmediata en las actividades cotidianas. A la postre requerirá *«de grandes dosis de autodisciplina... autoorganización...»⁷*; sumando a todo esto la dificultad de participar en los objetivos de la compañía.

Para las empresas significaría, de acuerdo a las circunstancias, la disminución de los costos fijos y variables, lo que implicaría reducción de gastos de mobiliario y materiales de oficina, ahorro de espacio físico, llamadas personales por teléfono, ahorro de energía eléctrica y térmica, y otros costos inherentes a la condición de un trabajador tradicional de planta. Además de ello se tiene la ventaja de escoger y tener al empleado de más alta capacitación, y sobre todo reducir el ausentismo laboral. En cuanto a los costos variables, se pueden establecer sistemas de trabajo flexibles que minimicen los riesgos de una plantilla. Igualmente permitiría al empresario plantear una reorganización con relación a la gestión, funciones de coordinación, comunicación y control.

Esbozado así, el *teletrabajo* tiene ventajas e igualmente desventajas, tanto para los empleadores como para los trabajadores; implica además que la legislación debe regularlo convenientemente a fin de evitar consecuencias funestas en el plano social y laboral. De esta forma el embate de las nuevas tecnologías no sólo nos trae la comodidad y el confort del bien vivir, sino que, cuando no somos sensibles a predecir los defectos o extremos de estos nuevos fenómenos, podemos caer en el caos y eso se tiene que evitar con una óptima planificación administrativa y jurídico-laboral.

La tendencia del *teletrabajo* en la gestión empresarial de los países europeos se presenta en las siguientes tablas de ECATT, donde se observa la extensión del *teletrabajo* en Europa, las barreras para su implantación en las empresas españolas y la intención de compra por las empresas con actividades orientadas al *teletrabajo* en la Comunidad de Valencia, que nos permiten tener una idea del avance del *teletrabajo* en Europa y avalan una observación panorámica de las posibilidades de su aplicación en el país por parte de las empresas peruanas.

Extensión del teletrabajo en Europa en 1999 (valores absolutos y % de la fuerza de trabajo)

País	N.º de teletrabajadores	% Fuerza de trabajo
Finlandia	355 000	16,77
Suecia	594 000	15,17
Países Bajos	1 044 000	14,53
Dinamarca	280 000	10,48
Reino Unido	2 027 000	7,62
Alemania	2 132 000	6,04
Irlanda	61 000	4,44
Italia	720 000	3,59
Francia	635 000	2,87
España	357 000	6,12

Fuente: Empírica ECATT 1999.

Principales barreras para el teletrabajo en las empresas españolas

Razones	% de empresas
Insuficiente conocimientos de los empresarios	74
Seguridad de los datos	73
Productividad y calidad de trabajadores	70
Dificultad para supervisar a los trabajadores	66
Costes	65
Problemas para organizar la comunicación	59
Falta de incentivos para cambiar	57
Salud, seguridad, seguros y problemas legales	54
Actitud negativa por parte de los empleados	46
Oposición y resistencia de los sindicatos	39

Fuente: Empírica ECATT 1999.

Intención de las empresas con actividades orientadas al teletrabajo

Actividad de teletrabajo	% intención
Servicios de software: programación y análisis	28
Suministro de datos / proceso de textos	18
Documentación, información, distribución y análisis	16
Diseño de publicidad, diseño de páginas web	16
Telemantenimiento	9

Fuente: Instituto de Economía Pública 1999.

CONSIDERACIONES PARA UNA NORMATIVA LABORAL

Ante la posibilidad de proponer una normativa reguladora expresamos que *teletrabajo es aquel trabajo realizado por un empleado de una organización empresarial en un lugar que puede ser fijo, como el domicilio del empleado, u otro lugar como un telecentro o centro comunitario de servicios, o desde un punto móvil, utilizando medios teleinformáticos de manera interactiva y en forma permanente o flexible. Siendo teletrabajador el empleado que perteneciendo a la planilla de la empresa realiza su trabajo en la modalidad de teletrabajo que igualmente recibe otras denominaciones tales como telecomputing, telework, working house o e-work.*

De tal manera que para las consideraciones de una norma laboral proponemos incidir en los siguientes acápites:

- **Que el trabajo sea realizado por el empleado fuera del entorno físico de la empresa.** Concuera con la recomendación de la OIT en relación al *teletrabajo* (setiembre 2002), en cuanto expresa que las labores deben realizarse fuera de las instalaciones del empleador o en el domicilio del empleado, telecentro, *telecottages* o en cualquier punto móvil.
- **Que el empleado pertenezca a la planilla de la organización empresarial.** Es concordante con lo que declaran todos los analistas de teletrabajo, pues si no perteneciera a la planilla del empleador estaríamos hablando de una prestación de servicios, *outsourcing*, contrato de obra, etc., que se regulan con las leyes civiles y no laborales. Asimismo, la recomendación de la OIT indica que el teletrabajo debe ser voluntario, es decir que siendo un trabajador convencional puede aceptar en forma voluntaria realizarlo en la forma especial de teletrabajo pero al mismo tiempo puede regresar a su trabajo conven-

cional cuando éste lo decida, salvo que resulte del contrato su exclusiva realización en la forma de teletrabajo.

- **Que los servicios prestados y entrega de trabajo sea por medios telemáticos, es decir, en la forma *on line*.** Condición *sine qua nom* de esta realización laboral es de que su entrega debe ser ejecutada por medios tecnológicos informáticos.
- **Que exista una relación interactiva entre el empleado y el empleador o su representante.** Ya que esta garantiza la supervisión a distancia y la teledirección como forma *sui generis* de convalidar la relación laboral.
- **Que el empleado teletrabajador goce de los mismos derechos y condiciones de trabajo, así como de los mismos beneficios sociales y demás prerrogativas que un trabajador convencional.** Ello está reafirmado por la norma de la OIT, incidiendo en que a los empleadores les corresponde el resguardo de la salud y la seguridad de los teletrabajadores conforme la legislación vigente para trabajadores convencionales, es más recomienda que los empleadores se encarguen de proporcionar los equipos y proteger los datos.

Igualmente, la organización creada por iniciativa del Instituto Europeo de Estudios Sociales (Models of Industrial Relations in Telework - MIRTI), con sede en Roma, establece en su Manual de Teletrabajo los aspectos de la jornada laboral, protección de datos, las normas relativas a los programas informáticos así como el control de la gestión y las disposiciones sobre extinción de la relación laboral.

En el caso peruano existe una norma que nos puede servir como germen inicial a la normativa reguladora del *teletrabajo* dentro del marco de la legislación peruana, se trata de la ley del trabajo a domicilio (art. 87 del TUO del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral - D. S. N° 003-97-TR), la cual analizamos en forma paralela para una mejor apreciación de sus semejanzas y diferencias, así:

Artículo 87. TRABAJO A DOMICILIO.

«Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitual o temporalmente, en forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata de la empresa. El

empleador tiene la facultad de establecer las relaciones de la metodologías y técnicas a realizarse. (...)»

Evaluando la norma, y en cuanto a que el trabajo a domicilio se ejecuta *habitualmente o temporalmente*, la norma de *teletrabajo* puede entenderse como que corresponde a un trabajo estable o a tiempo indeterminado, y en el otro caso a tiempo determinado; y en cuanto a la *continuidad y discontinuidad* del trabajo a domicilio para el *teletrabajo* podemos presumir la forma permanente de *teletrabajo* como realización, y discontinua cuando ésta es flexible en el sentido de que algunas veces puede hacerlo en la modalidad de *teletrabajo* y otras en forma de trabajo convencional.

La norma expresa igualmente que *el trabajo a domicilio puede ser realizado en el domicilio del trabajador o en el lugar que designe el empleador*, que equiparado al *teletrabajo* solo cabe coincidencia en cuanto a que el *teletrabajo* se realice en el domicilio del teletrabajador, en un telecentro o un punto móvil, mas no es posible que el *teletrabajo* sea realizado en las instalaciones del empleador, pues no concuerda con la estructura conceptual asumida o tal como lo definen otros analistas y cuyo basamento descansa en la recomendación de la Organización Internacional de Trabajo.

En cuanto a la *supervisión* que no es posible en el trabajo a domicilio en *forma directa e inmediata*, en el *teletrabajo* sí es posible hacerlo a través de las tecnologías telemáticas, apareciendo la denominada figura de la telepresencia⁸ que en una relación laboral estaríamos acuñando la figura de la «telesupervisión» para mantener la subordinación y dependencia que caracteriza una relación laboral, sirviéndonos por supuesto de una conexión *on line* o una relación interactiva, que genera una especie de presencia virtual para suplir la supervisión real de una manera *sui géneris*.

En cuanto a la *facultad del empleador de establecer las metodologías y técnicas*, indudablemente tal como en el caso anterior, ésta se posibilita por medio de la telepresencia en el caso específico de una forma especial de teledirección o telemanager.

REFLEXIÓN FINAL

La modalidad de *teletrabajo* se configura como una forma especial del trabajo, producto de la gesta tecnológica en una sociedad de la

información cuando un empresario que hace un estudio concienzudo de su empresa, determina que para incrementar su productividad y competitividad debe decidir que un porcentaje de empleados laboren en esta forma especial; o también, cuando un empresario con espíritu empresarial moderno decide convocar a empleados para que realicen sus labores en la forma exclusiva de teletrabajo, donde se hace preciso destacar el rol de los telecentros o centros comunitarios de servicios telemáticos que surgen, de una manera importante, para suplir las carencias tecnológicas de las personas individuales. De esta forma se configura el beneficio tanto para el empleado como para el empleador, facilitando la inserción de los trabajadores al circuito laboral productivo, y disminuyendo, de otro lado, la brecha digital y la exclusión social laboral. Empero, todo esto no sería completo si no se ve armonizado con la norma laboral que regule las relaciones laborales entre el empleador y el teletrabajador, evitando así desavenencias que rocen con el injusto laboral.

NOTAS

¹ Barriuso Ruiz, Carlos. *Interacción del Derecho y la Informática*. Madrid, Editorial DYKINSON, 1996, p. 262.

- ² Físico que en 1973 empleó las palabras «telecomputing» o «telework» para referirse a esta forma de trabajar, según la revista PC Word Revista Peruana Suplemento del Diario *El Comercio*, N° 34, 1996.
- ³ No-Luis y Caballero, Volumen I. *III Congreso Iberoamericano de Informática y Derecho*. Mérida, España, 1994, p. 596.
- ⁴ Telepolis, distrito internauta. *¿Qué es el Teletrabajo?* 2004. Disponible en <http://www.telepolis.com/cgi-bin/web/DISTRITODOCVIEW?url=internautas/doc/Cibe...>
- ⁵ Núñez Ponce, Julio, *Derecho Informático*. Trujillo, Marsol Perú Editores S. A., 1996, p. 269.
- ⁶ Davara Rodríguez, Miguel Angel. *Informática y derecho*. Navarra, Editorial Aranzandi, 1997, p. 390.
- ⁷ Telepolis. Op. cit.
- ⁸ Armas Morales, Carlos. «Sistemas de Contratación por medios electrónicos». Trabajo de Investigación F. D. Unidad de Post Grado, UNMSM. Lima-Perú, 2002, p. 15, 26 y 27.

BIBLIOGRAFÍA

Revista Business. *Teletrabajo, informe especial*. 2000, pp. 13-22.

<http://www.ine.es/revistas/fuentes/numero22/pag.26.html>

<http://www.telepolis.com/cgi-bin/web/DISTRITODOCVIEW?url=/internautas/doc/Cibe...>

<http://www.computrabajo.com.pe/bt-ofrd-ciberaula-0.htm>